

Toimittanut
Eila Tuominen

Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet

Eläketurvakeskuksen raportteja 37

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511 • Faksi (09) 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Tfn 010 7511 • Fax (09) 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Tel. +358 10 7511, Fax +358 9 148 1172

Hakapaino Oy

Helsinki 2004

ISBN 951-691-028-9

ISSN 1238-4984

ABSTRAKTI

Lähimmän vuosikymmenen aikana merkittävä osa työvoimasta siirtyy eläkkeelle. Työssä jatkaminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen olisi ensiarvoisen tärkeää työllisyystavoitteiden ja myös työvoiman saatavuuden kannalta arvioituna. Varhainen eläkkeelle jääminen on kuitenkin edelleen useimpien työntekijöiden suunnitelmissa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Lähes puolet aikoo jäädä eläkkeelle viimeistään 60 vuoden iässä ja 63 iän jälkeen aikoo jatkaa vain noin neljäsosa palkansaajista. Jatkajien osuudessa ei ole työmarkkinasektoreiden välillä suurta eroa. Työelämän kasvaneet vaatimukset, tehostunut tulosseuranta, kova työtahti ja lisääntynyt epävarmuus saavat ihmiset harkitsemaan varhaista eläkkeelle jäämistä. Tämän vuoksi olisi tärkeää parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja myös tukea työssä jatkamista erilaisin toimenpitein.

Vanhuuseläkkeen uusi yläikäraja näyttäisi tulevan vastaan lähinnä vain yrittäjillä. Heistä selvästi useammat kuin palkansaajista aikovat olla työssä 68 vuoden ikään asti. Toisaalta vanhuuseläkkeen uusi alaikäraja ei näytä rajoittavan palkansaajien varhaisia eläkeaikeita. Mahdollisuudet siirtyä eläkkeelle ennen 62 vuoden ikää ovat kuitenkin uudistuksen voimaan tultua nykyistä rajoitetummat. Osa-aikaeläke on yksi ratkaisu keventää työtaakkaa työuran loppuvuosina. Työn raskaus ja osin myös terveydelliset syyt ovat usein osa-aikaeläkkeelle jäämisen taustalla. Näin ollen ei ole yllättävää, että osa-aikaeläkkeellä olevat haluavat jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle hiukan aikaisemmin kuin kokoaikatyössä olevat tai muuta osa-aikatyötä tekevät.

Myös vapaaehtoinen lisäeläketurva aikaistaa eläkkeelle jäämistä niillä, joilla vakuutuksen ottamisen motiivina on ollut varhainen eläkkeelle jääminen. Vajaalla viidesosalla vanhemmista työntekijöistä on vapaaehtoinen eläkevakuutus, ja heistä noin puolella ensijaisena tarkoituksena on ollut varhentaa eläkkeelle jäämistä. Niitä henkilöitä, joilla tavoitteena on ollut eläketason parantaminen tai verotuksen keventäminen, työssä jatkaminen kiinnostaa muita palkansaajaryhmiä enemmän. Samoin kuin vapaaehtoinen eläkevakuutus, myös työnantajan järjestämä lisäeläketurva osaltaan aikaistaa eläkkeelle jäämistä.

ABSTRACT

A considerable part of the labour force will retire during the next decade. Continuing the working career and postponing retirement would be especially important when considering employment targets and in securing labour supply. Early retirement is still the aim of most employees both in the private and in the public sector. Almost half of the employees will retire not later than at the age of 60 and only a quarter of the employees will continue working after the age of 63. The proportion of those who want to continue in working life is more or less the same in different labour market sectors. The increasing demands of working life, more effective follow-up of profit and loss account, hard working pace and increasing work insecurity will make people consider early retirement. Therefore, better possibilities of employees to influence their own work and also different kinds of support to continue in working life would be important.

The new higher age limit for the old-age pension seems to concern only self-employed persons. Entrepreneurs more often than employees will continue in work until the age of 68. On the other hand, the new lower age limit for the old-age pension seems not to restrict employees' intentions to retire early. However, the possibilities for retirement before the age of 62 will be more restricted due to the pension reform in 2005. Part-time retirement is one way to lighten the burden of working life during the last working years. Heavy work and also the state of health are often background factors when changing full-time work to part-time retirement. So, it is not surprising that part-time retirees will retire somewhat earlier than full-time workers or part-time workers without a pension.

Also voluntary pension insurance will make retirement earlier for persons whose primary reason for taking private insurance has been early retirement. Almost one fifth of ageing employees has taken private insurance and about half of them answered that a main reason for voluntary insurance has been early retirement. Those whose reason for insurance has been to increase the pension level or to lighten the taxation intend to continue in working life longer than other employees. Like voluntary private insurance, also voluntary supplementary insurance arranged by employers will partly make employees' retirement earlier.

KIRJOITTAJAT

Ahonen, Kati. VTM.

Eläketurvakeskus, tilasto-osasto, tilastotutkija.

kati.ahonen@etk.fi

Forma, Pauli. VTT.

Kuntien eläkevakuutus, tutkimuspäällikkö.

Turun yliopisto, Sosiaalipolitiikan laitos, professori (ma).

pauli.forma@utu.fi

Hyrkkänen, Raili. VTL.

Eläketurvakeskus, tutkimusosasto, tutkija.

raili.hyrkkanen@etk.fi

Takala Mervi. VTL.

Eläketurvakeskus, tutkimusosasto, tutkija.

mervi.takala@etk.fi

Tuominen, Eila. VTT.

Eläketurvakeskus, tutkimusosasto, johtava tutkija.

eila.tuominen@etk.fi

Väänänen-Tomppo, Irma. VTL.

Valtiokonttori, erikoistutkija.

irma.vaananen-tomppo@valtiokonttori.fi

SISÄLTÖ

Eila Tuominen

Eläkeuudistus suuntaa tutkimusta työssä jatkamisen ja työolojen tutkimiseen	11
Kirjallisuus	20

Pauli Forma, Eila Tuominen ja Irma Väänänen-Tomppo

Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla.....	23
1 Johdanto	23
2 Tutkimuskatsaus	26
3 Tutkimusasetelma ja aineisto	31
4 Tulokset	35
4.1 Palkansaajat eri työnantajasektoreilla	35
4.1.1 Sosiodemografiset tekijät ja perhesuhteet	35
4.1.2 Koettu terveys ja työkyky	36
4.1.3 Työura ja työhön liittyvät kokemukset	38
4.1.4 Työpaikkaan ja työyhteisöön liittyvät piirteet	41
4.2 Eläkkeelle siirtyminen yksityisen ja julkisen sektorin eläkejärjestelmissä	44
4.2.1 Eläkkeelle siirtyminen ja eläkeiät eri sektoreilla	44
4.2.2 Työssäpysymisajatukset eri sektoreiden palkansaajilla	46
4.2.3 Sektorien erot kun taustatekijöitä vakioidaan	53
4.3 Taustatekijöiden yhteys työssä jatkamista koskeviin suunnitelmiin	56
4.4 Palkansaajien näkemykset työssä jaksamista tukevista asioista	63
5 Yhteenveto	68
Kirjallisuus	74
Liitetaulukot	79
Liitekuvat	82

Mervi Takala

Onko osa-aikatyöstä ratkaisuksi työssä jatkamiselle?.....85

1	Johdanto	85
2	Tutkimuksen tavoite ja aineistot	89
3	Osa-aikatyö EU-maissa	92
3.1	Osa-aikatyön kehitys EU-maissa	92
3.2	Osa-aikatyö sukupuolen mukaan	93
3.3	Eri-ikäisten osa-aikatyö	94
3.4	Osa-aikatyön syyt	96
3.5	Osa-aikatyö ja toivottu työaika	97
4	Osa-aikatyö Suomessa	99
4.1	Osa-aikatyö sukupuolen mukaan	99
4.2	Osa-aikatyö iän mukaan	100
4.3	Osa-aikatyön työpaikat	101
4.4	Osa-aikatyön syyt	103
4.5	Osa-aikatyön ongelmat	105
5	Joustava eläkkeelle siirtyminen	108
5.1	Perustietoa tutkittavista	108
5.2	Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään	112
5.3	Työnteko 63 ikävuoden jälkeen	114
6	Johtopäätökset	116
	Kirjallisuus	118
	Liitetaulukot	125

Raili Hyrkkänen

Yrittäjät ja joustavan eläkeiän mahdollisuudet.....131

1	Johdanto	131
2	Terveys ja eräät muut tekijät eläkeiän valinnassa	132
2.1	Eläkkeelle siirtyminen syntymävuoden mukaan	133
2.2	Koettu terveys ja eläkkeelle siirtyminen	135
2.3	Työn fyysinen raskaus eläkeiän valinnassa	137
2.4	Työn henkinen raskaus eläkeiän valinnassa	138
2.5	Muut tekijät eläkkeelle siirtymisessä	139
3	Parempi toimeentulo eläkeiän valinnassa	142
3.1	Toimeentulo eläkeaikana	142
3.2	Kannustinkarttuma ja eläkkeelle siirtyminen	144
3.3	Kannustinkarttuma ja vanhuuseläkkeen määrä	146
3.4	Yksityinen eläkevakuutus	148
3.5	Työnteon jatkaminen eläkkeellä ollessa	150
4	Lopuksi	153
	Kirjallisuus	155
	Liitetaulukot	156

Kati Ahonen

**Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien
eläkkeelle siirtymisessä.....**

159

1	Johdanto	159
2	Aikaisempia tutkimuksia	163
3	Aineistot ja menetelmät	165
4	Vapaaehtoinen eläkevakuutus ja säästäminen	167
4.1	Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ottaneet palkansaajat	167
4.2	Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen pääasiallinen tavoite	169
4.3	Palkansaajien eläkeaikeet ja eläkesäästöjen merkitys	172
4.3.1	Eläkeaikeet ja työnteon jatkaminen	172
4.3.2	Arvioita eläkeuudistuksen vaikutuksesta työssä jatkamiseen	179
4.3.3	Eläkeaikeet yksilöllisen eläkevakuutuksen syyn mukaan	185
5	Työnantajan järjestämä lisäeläketurva	187
6	Loppupäätelmiä	192
	Kirjallisuus	194
	Liitetaulukot	195

Eila Tuominen

Eläkeuudistus suuntaa tutkimusta työssä jatkamisen ja työolojen tutkimiseen

Vuonna 2005 voimaan tuleva eläkeuudistus muuttaa merkittävästi työeläkejärjestelmää. Uudistuksen myötä muun muassa työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke poistuvat asteittain. Osa-aikaeläkkeen ikäraja on jo nostettu 56 vuodesta 58 vuoteen ja lisäksi ensi vuoden alusta varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja nousee kahdella vuodella. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä aikaisintaan 62 vuoden iässä, jolloin eläke pienenee pysyvästi. Muutoksilla pyritään vähentämään varhaista eläkkeelle jäämistä ja nostamaan työllisten osuutta vanhemmissa ikäluokissa.

Vanhempien ikäluokkien työllisyysaste on noussut ripeästi viime vuosikymmenen lopulta lähtien, tosin parina viime vuonna selvästi hidastuen. Myös muihin EU-maihin verrattuna työllisyyskehitys vanhemmassa työvoimassa on ollut erityisen nopeaa (Employment in Europe 2003). Tämän positiivisen kehityksen tulisi jatkua ripeänä, jotta työurat pitenisivät ja nykyinen 59 vuoden keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä kääntyisi kasvuun. Vaikka työllisyys on parantunut vanhemmassa työvoimassa, tämä ei vielä näy nousuna eläkkeelle siirtymisiän odotteessa (Kannisto 2004). Yhtenä syynä tähän ovat vastakkaiset muutostrendit eläkkeiden alkavuudessa nuoremmissa ja vanhemmissa ikäryhmissä (Nyman 2004). Eläkkeiden ikävakioitu alkavuus on kaikki eläkelajit huomioon ottaen 55–64-vuotiailla laskenut viime vuosina, kun samanaikaisesti varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on eri ikäryhmissä hieman kasvanut. Työkyvyttömyyseläkkeiden kasvun vuoksi nuorten ja parhaassa työiässä olevien eläkkeelle jääminen on jonkin verran lisääntynyt. Huomiota tulisikin kohdistaa myös alle 55-vuotiaan työvoiman työssä pysymiseen.

Eläkeuudistuksen vaikutukset alkavat näkyä vasta pidemmän ajan kuluessa. On arvioitu, että eläkkeelle siirtymisiän kolmen vuoden myöhentymiseen päästään vuoteen 2050 mennessä edellyttäen, että talous- ja työllisyyskehitys on pitkällä aikavälillä kohtuullinen. Eläkeuudistuksen vaikutukseksi tästä kolmen

vuoden myöhentymisestä on arvioitu noin puolet. (Työryhmäraportti 2002). Näiden pitkän aikavälin laskelmien perusteella arvioituna on selvää, että uudistuksen vaikutukset kuluvalle vuosikymmenellä jäävät verraten vähäisiksi.

Taloudelliset kannustimet eivät yksistään riitä

Ikärajojen noston ja varhaiseläkereittien sulkemisen arvioidaan osaltaan vähentävän varhaista eläkkeelle siirtymistä (Takala ja Uusitalo 2002). Saman- aikaisesti pyritään lisäämään työssä jatkamisen houkuttelevuutta. Eläke- uudistukseen liittyy taloudellisia kannustimia niille, jotka voivat ja haluavat jatkaa työssä pitkään. Näistä merkittävin on 63 vuoden iästä alkava 4,5 prosentin kannustinkarttuma. Myös yhteensovitusrajan poistuminen voi joillekin olla kannustin jatkaa työssä senkin jälkeen, kun nykyisen tavoitetason mukainen eläke on kertynyt. Taloudellisten kannustimien merkitystä työurien pitenemiselle on kuitenkin erittäin vaikea ennakoida. Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat monet henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen, taloudelliseen asemaan, työhön ja työoloihin liittyvät tekijät. Tutkimuksissa taloudellisilla tekijöillä on todettu olevan vaikutusta eläkkeelle siirtymiseen, joskin vaikutus on arvioitu melko pieneksi (Hakola 2000). Nyt ja tulevaisuudessa eläkkeelle siirtyvillä on aikai- sempaa enemmän varallisuutta, eivätkä taloudelliset kannustimet välttämättä siten riitä työelämässä jatkamiseen.

Työelämän kasvaneet vaatimukset, kova työtahti ja ennen kaikkea työn jatkumisen epävarmuus ovat tekijöitä, jotka saavat ihmiset harkitsemaan varhaista eläkkeelle jäämistä (ks. Lehto ja Sutela 2004, Forma ym. tässä julkai- sussa). Työelämän kehittämisessä painopiste tulisi siirtää entistä enemmän työhyvinvointiin ja työssä jatkamisen tukemiseen, jotta työnteon ja eläkkeen valintaa koskevassa ratkaisussa vaaka kallistuisi työelämän puolelle. Useat työssä jatkamiseen vaikuttavat tekijät saattavat vahvistaa toistensa vaikutusta. Jos työolot ovat kunnossa, myös taloudelliset kannustimet voivat tulla houkut- televammiksi. Subjektiivinen oikeus eläkeiän valintaan painottaa joka tapaukses- sa työolotekijöiden merkitystä entisestään.

Kannustinkarttuman vaikutuksista erilaisia arvioita

Eläkeuudistuksen taloudellisiin kannustimiin kohdistuu paljon odotuksia. Useassa tutkimuksessa on jo pyritty arvioimaan niiden merkitystä työssä jatkamiselle, hyvissä ajoin ennen uudistuksen voimaantuloa. Kannustinkarttuman merkitystä työssä jatkamiselle kysyttiin ensimmäisen kerran marras-joulukuussa 2001 tehdyissä haastatteluissa. Tuolloin keskeiset työmarkkinajärjestöt olivat vasta päässeet sopimukseen sosiaalipaketista (12.11.2001). Työeläkevakuuttajat TELA:n tilaamassa tutkimuksessa kohderyhmänä oli 15 vuotta täyttänyt väestö, jota edusti vajaat 1 000 henkilöä. Haastatteluissa noin joka kolmas arvioi voitavansa jatkaa työssä 63 vuoden iän jälkeen saadakseen paremman eläkkeen. Vanhemmassa väestössä (50–64-v.) osuus oli jokseenkin sama (Pehkonen 2001, 28).

Viimeaikaisten tutkimusten mukaan kannustinkarttumalla ei kuitenkaan näyttäisi olevan näin suurta vaikutusta. Kuntatyö 2010 –tutkimuksessa kysyttiin työssä jatkamista ja kannustinkarttuman vaikutusta siihen keväällä 2003. Tämän tutkimuksen mukaan runsas kymmenesosa vanhemmista kuntatyöntekijöistä oli kiinnostunut jatkamaan korotetun karttuman vuoksi (ks. Forma ja Väänänen 2003). Yksityisalojen palkansaajia koskevassa tutkimuksessa 58–63-vuotiaista noin neljäsosa vastasi kysymykseen myöntävästi (ks. Tuominen ja Pelkonen 2004). Myös tämä tutkimus tehtiin vuonna 2003 ja kyselyaineisto kerättiin kyseisen vuoden syksyllä. Tulosten vertailussa on otettava huomioon paitsi kohderyhmien erot myös kysymysten muotoilun erot. Nämä voivat osaltaan selittää melko suurta vaihtelua perustuloksissa tutkimuksesta toiseen.

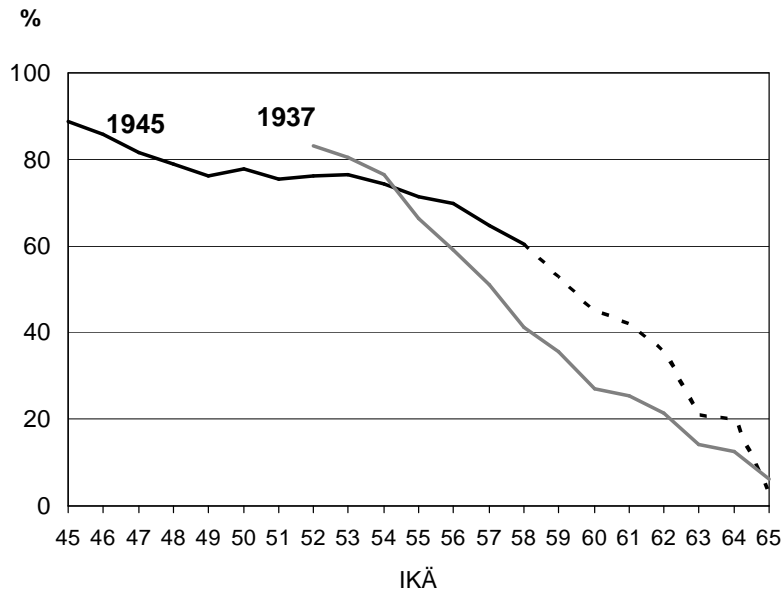
Tuorein tutkimustieto on saatu Tilastokeskuksen Työolot 2003 –aineistosta. Myös tämän tutkimuksen 45–64-vuotiaista palkansaajista noin neljäsosa olisi halukas jatkamaan työssä paremman eläkkeen saadakseen. Kuitenkin osa heistä oli epävarma kykenisikö siihen terveydentilansa vuoksi (ks. Forma ym. tässä julkaisussa). Jos varovasti arvioiden kannustinkarttuma saa noin 10–20 prosentin jatkamaan työssä 63 iän jälkeen, se ei juurikaan lisää ikääntyneiden työssäoloa ja pidennä työuria nykyisestä. Työelämän vetovoimaa on tarpeen lisätä myös muilla toimenpiteillä, jotta edettäisiin yhteiskuntapoliittisten tavoitteiden suuntaan ja eläkkeelle siirtyminen merkittävästi myöhentyisi.

Hyvä talous- ja työllisyyskehitys ratkaiseva tekijä

Työssä jatkamisaikeita on viimeisimmissä tutkimuksissa tarkasteltu myös toisella mittarilla. Tutkimuksissa on pyydetty arvioimaan, missä iässä aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle. Sekä Joustava eläkeikä- että Työolot 2003 –tutkimuksissa työssä jatkajien osuudeksi saatiin noin neljäsosa vanhemmista työllisistä. Työssä jatkajiksi katsottiin ne, jotka aikovat jäädä eläkkeelle aikaisintaan 64 vuoden iässä (ks. Tuominen ja Pelkonen 2004, Forma ym. tässä julkaisussa). Kun arvoidaan sitä, mitä näiden eläkeaikeiden toteutuminen voisi merkitä lyhyellä aikavälillä, kovinkaan huomattavia vaikutuksia ei ole odotettavissa. Kuvan 1 esimerkin avulla havainnollistetaan tätä arviota.

Kuvasta nähdään vuosina 1937 ja 1945 syntyneiden työllisyysasteen muutos iän mukaan. Työllisyysasteen iän mukainen aleneminen osoittaa, millä vauhdilla työllisyysaste on laskenut ja työstä on poistuttu joko tyttömäksi tai työvoiman ulkopuolelle. Tarkastelujakson lopussa, vuonna 2003 vanhempi kohortti (1937 synt.) oli 66-vuotias ja nuorempi (1945 synt.) 58-vuotias. Vuonna 1945 syntyneitä koskeva katkoviiva kuvaa työllisyyskehitystä oletuksella, että eläkkeelle siirtymis- ja työssä jatkamisaikeet toteutuvat. Merkittävä ero näiden kahden ikäluokan välillä on siinä, että nuorempi ikäluokka on pysynyt huomattavasti paremmin työllisenä 55 vuoden iästä lähtien. Vanhemman ikäluokan työllisyyttä on verottanut selvästi 1990 –luvun lama. Työttömyys alkoi nousta jyrkästi vuodesta 1991 lähtien, jolloin he olivat 54-vuotiaita ja eläkeputki-ikäisiä. Työttömyyseläkeputken alaikäraja oli tuolloin 53 vuotta. Nuoremalla ikäluokalla työttömyyseläkeputki avautui vasta 55 vuoden iässä vuonna 2000, jolloin työttömyys oli alentunut suurin piirtein nykytasolle.

Kuva 1. Vuosina 1937 ja 1945 syntyneiden työllisyysasteen kehitys ajanjaksona 1989–2003. Katkoviiva kuvaa työllisyysasteen kehitystä vuonna 1945 syntyneillä vuodesta 2003 eteenpäin olettaen, että eläkkeelle siirtymisikää koskevat aiheet toteutuvat.¹



Esimerkki osoittaa taloudellisten suhdanteiden merkityksen vanhempien työllisten työurien jatkumiselle ja myös työttömyyseläkejärjestelmän roolin työstä poistumisessa erilaisessa suhdannetilanteessa (ks. myös Hytti 1998). Esimerkki havainnollistaa myös sen, miten eläkeuudistuksen uudet vanhuuseläkeikärajat vaikuttavat. Ansaitun suuruiselle vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63 vuoden iässä, ja tätä mahdollisuutta aiotaan käyttää hyväksi. Vuonna 1945 syntyneiden arvioitu työllisyysaste laskee tasaisesti aina 63 vuoden ikään asti, jolloin nähdään selvä pudotus. Kun 62-vuotiaana ikäluokasta on työllisenä vielä yli kolmasosa, 63-vuotiaana enää viidennes. Tämän vanhuuseläkkeen uuden alaikä-

¹ Laskelma perustuu Joustava eläkeikä –tutkimuksen yksityisalojen työllisten (palkansaajien ja yrittäjien) vastauksiin kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisestä. Vain poistuma työllisyydestä kokoaikaiselle eläkkeelle on voitu huomioida, työttömien ja työvoiman ulkopuolisten työllistymistä ei tässä oteta huomioon. Myöskään julkisen sektorin eläkeaikeita tämä esimerkkilaskelma ei ota huomioon.

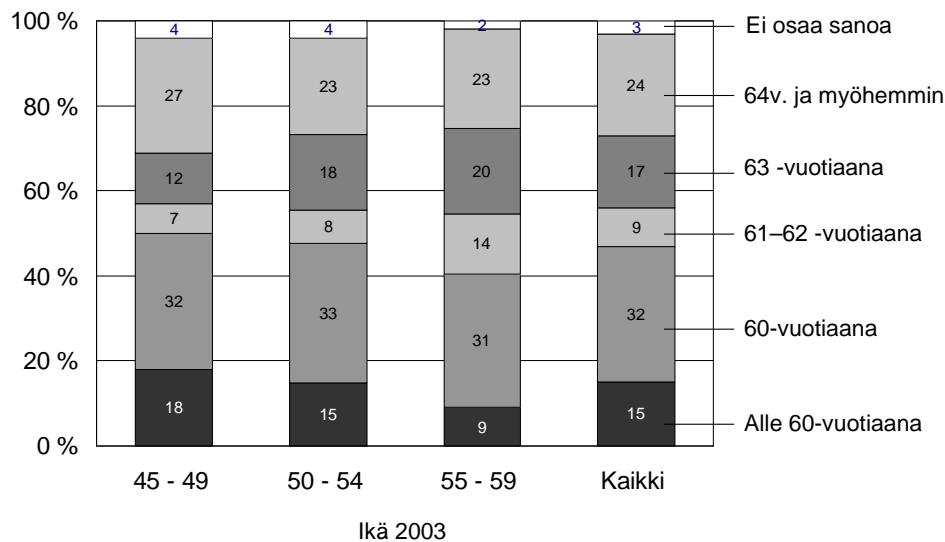
rajan jälkeen työllisyysaste näyttäisi pysyvän viidenneksen tasolla vielä 64-vuotiaana, jonka jälkeen se laskee jyrkästi. On huomattava, että laskelma on tehty varovaisin oletuksin ja se jossain määrin aliarvioi työllisyysasteen tasoa.²

Varhainen eläkkeelle jääminen useimpien suunnitelmissa

Varhainen eläkkeelle jääminen on edelleen useimpien työntekijöiden suunnitelmissa. Kuvasta 2 nähdään, että lähes puolet ikääntyvistä arvioi jäävänsä eläkkeelle viimeistään 60 vuoden iässä ja noin kolme neljäsosaa viimeistään 63 vuoden iässä. Vain joka neljäs arvelee jatkavansa työssä 63 iän jälkeen. Useimmat näistä jatkajista suunnittelevat jäävänsä eläkkeelle 65 vuoden iässä. Tätä pidempään työssä jatkajia on palkansaajissa erittäin vähän. Vanhuuseläkkeen uusi yläikäraja näyttäisi tulevan vastaan lähinnä vain yrittäjillä. Heistä selvästi useammat kuin palkansaajista aikovat olla työssä 68-vuotiaaksi asti (ks. Raili Hyrkkäsen artikkeli). Toisaalta vanhuuseläkkeen uusi alaikäraja ei näytä rajoittavan palkansaajien varhaisia eläkeaikeita, joita kohdistuu huomattavan paljon jo 60 vuoden ikään. Mahdollisuudet siirtyä kokoaikaiselle eläkkeelle ennen 62 vuoden ikää ovat uudistuksen voimaantultua kuitenkin nykyistä rajoitetummat. Varsinainen työkyvyttömyyseläke jää pääasialliseksi eläkereitiksi vapaaehtoisen lisäeläketurvan lisäksi (ks. Kati Ahosen artikkeli). Myös osaaikaeläke on mahdollinen ennen 62 vuoden ikää, jos kokoaikatyö käy raskaaksi ja työnantaja voi järjestää osa-aikatyötä eläkkeelle haluavalle (ks. Mervi Takalan artikkeli).

² Laskelmassa työllisiksi vuonna x on katsottu ne, jotka aikovat jäädä eläkkeelle aikaisintaan vuonna $x+1$. Tämä tarkoittaa, että vuonna x eläkkeelle aikovia ei oteta ko. vuoden työllisyysasteessa huomioon. Tosiasiassa myös he ovat työllisinä osan vuotta ja esimerkiksi loppuvuodesta eläkkeelle siirtyvät huomattavan suuren osan vuodesta.

Kuva 2. 45 – 59 –vuotiaiden palkansaajien aikeet kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisestä. Tilastokeskuksen Työolot 2003 –tutkimus.



Tämän julkaisun tarkoituksena on lisätä tietoa vanhemman väestön työssä jatkamis- ja eläkkeelle siirtymisaikeista. Raportti on tähän mennessä laajin tutkimus, jossa on selvitetty työntekijöiden ja yrittäjien eläkeaikeita uuden järjestelmän mukaisessa toimintaympäristössä. Tutkimusaineistoina näissä artikkeleissa on käytetty Tilastokeskuksen Työolot 2003 –tutkimusta ja Joustava eläkeikä –tutkimusta. Molemmat aineistot on kerätty noin vuosi sitten, mutta eri menetelmin, Työolot-aineisto käyntihaastatteluna ja Joustava eläkeikä –aineisto kyselynä. Myös kohdejoukossa on eroa. Työolot-aineisto koskee työikäistä palkansaajakuntaa kokonaisuudessaan ja Joustava eläkeikä –aineisto ikäluokkia, jotka ensimmäisinä tulevat joustavan vanhuuseläkeiän valintaoikeuden piiriin (v. 1940–1945 syntyneet). Vastausaktiivisuus oli molemmissa tutkimuksissa hyvää tasoa. Vastanneiden osuus oli 76–78 prosenttia (ks. aineistoista Lehto ja Sutela 2004 ja Tuominen ja Pelkonen 2004). Suurin osa eläkekysymyksistä koski Tilastokeskuksen Työolot 2003 –tutkimuksessa vain 45 vuotta täyttäneitä palkansaajia. Näissä artikkeleissa päähuomio onkin vanhemmassa työllisessä työvoimassa.

Työssä jatkaminen tutkimusartikkelien yhteinen teema

Lähimmän kymmenen vuoden aikana merkittävä osa sekä yksityisalojen että julkisen sektorin 45 vuotta täyttäneistä työntekijöistä siirtyy eläkkeelle. Työssä jatkaminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen olisi ensiarvoisen tärkeää työllisyystavoitteiden ja myös työvoiman saatavuuden kannalta arvioituna. Eri-tyisesti julkiselle sektorille on ennustettu työvoiman rekrytointiongelmia suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Kiristyvää työvoimakilpailua on joka tapauksessa odotettavissa kaikilla sektoreilla.

Jotta työssä jatkamiseen voidaan vaikuttaa erilaisin toimenpitein, tarvitaan eri työnantajasektoreita koskevaa tutkimustietoa työssä jatkamiseen liittyvistä tekijöistä ja toisaalta työssä jatkamista tukevista kehittämistoimenpiteistä. *Pauli Forman, Eila Tuomisen ja Irma Väänänen-Tompon* artikkeli käsittelee palansaajien eläke- ja työssäjatkamisaikeita eri työnantajasektoreilla. Yksityisaloilla, valtiolla ja kunnilla tilanne voi olla varsin erilainen eläkkeelle siirtymisen ja työssä jatkamisen suhteen. Myös työssä jatkamiseen liittyvät työelämän ongelmat, jatkamisen tukeminen ja arviot omalla kohdalla tärkeistä työssä jatkamista tukevista toimenpiteistä eroavat sektoreittain. Tämä tieto on tarpeen kehittämistoimien oikeanlaiseksi kohdentamiseksi kunkin sektorin erityispiirteet huomioon ottaen.

Osa-aikatyön merkitys on varsin keskeinen, kun haetaan joustoa työaikoihin erilaisissa elämäntilanteissa ja kun tavoitteena on työllisyysasteen merkittävä nostaminen myös vanhemman väestön työllisyyttä parantamalla (ks. Työllisyys-työryhmän loppuraportti 5/2003). *Mervi Takalan* artikkelissa tarkastellaan, onko osa-aikatyöstä yhdeksi ratkaisuksi työurien pidentämiselle. Artikkelissa verrataan osa-aikatyötä ja kokoaikatyötä tekevien eläkkeelle siirtymis- ja työssäjatkamisaikeita. Osa-aikatyön merkitystä työssä jatkamiselle tarkastellaan erikseen osa-aikaeläkeläisten ja muuta osa-aikatyötä tekevien ryhmissä. Nämä ryhmät eroavat huomattavasti sosiodemografisten tekijöiden ja myös terveydentilan suhteen. Erot selittävät osaltaan myös selviä eroja eläkkeelle siirtymis- ja työssäjatkamisaikeissa. Artikkelin alussa on laaja katsaus osa-aikatyöhön Suomessa ja muissa EU-maissa.

Päähuomio eläkeaikeita tarkastelevissa tutkimuksissa on kiinnitetty palkansaajiin. Yrittäjiä koskevaa tuoretta tietoa ei juuri ole ja aikaisemmat tutkimustulokset ovat jo vuosien takaa (Hyrkkänen 1996). Arvioitaessa työurien pitenemistä ja eläkkeelle siirtymisen myöhentymistä on tärkeää ottaa huomioon koko työllisen työvoiman suunnitelmat eläkkeelle siirtymisestä. *Raili Hyrkkäsen* artikkeli vertailee yrittäjien ja palkansaajien eläkeikävalintoja ja kuvailee näiden ryhmien eroja keskeisten taustatekijöiden suhteen. Yrittäjien ja palkansaajien erot tulevat esiin erityisesti jatkamisaikojen yleisyydessä, mutta molemmissa ryhmissä jatkamisaika liittyvät osaksi samoihin tekijöihin. Toisaalta yrittäjät eivät ole homogeeninen ryhmä, vaan myös heidän keskuudessaan työssä jatkamisen taustalla on erilaisia motiiveja ja myös erilaisia mahdollisuuksia työnteon jatkamiseen.

Eläkeuudistuksen tavoitetta, eläkkeelle siirtymisen myöhentymistä tuetaan myös yksilöllistä eläkevakuutusta koskevilla verolainsäädännön muutoksilla. Verovähennyksiin oikeuttavissa sopimuksissa vapaaehtoisen eläkkeen alaikäraja nostettiin 62 vuoteen. *Kati Ahosen* artikkeli käsittelee pääasiassa vapaaehtoista eläkevakuutusta. Tarkastelut perustuvat Tilastokeskuksen Työolot 2003 –tutkimukseen ja siinä päähuomio on 45 vuotta täyttäneissä palkansaajissa. Tavoitteena on selvittää, keitä vakuutuksen ottaneet ovat, miksi lakisääteistä turvaa on täydennetty yksityisellä vakuutuksella ja ennen muuta, mikä merkitys vakuutuksella on henkilöiden eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista koskevassa ratkaisussa. Artikkelissa tarkastellaan myös työnantajan järjestämää lisäeläketurvaa, jossa tutkimusaineistona on Joustava eläkeikä –tutkimuksen 58–63-vuotiaat yksityisalojen palkansaajat. Myös työnantajan lisäeläketurvan osalta arvioidaan sen merkitystä kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisessä.

Kirjallisuus

Employment in Europe 2003. Recent Trends and prospects. European Commission, EU 2003.

Forma Pauli, Väänänen Janne (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. Yhteiskuntapolitiikka 68 (5), 443–453.

Hakola Tuulia (2000) Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2000:11.

Hyrkkänen Raili (1996) Mikä pitää yrittäjän työssä? Eläketurvakeskuksen monisteita 1996:7. Helsinki.

Hytti Helka (1998) Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32. Helsinki.

Kannisto Jari (2004) Effective retirement age in the earnings-related pension scheme in 1996 – 2003. Finnish Centre for Pensions. Working Papers 8.

Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus.

Nyman Heidi (2004) Eläketurvakeskuksen rekisteritietoihin perustuva tilastokuvaus eläkkeiden ikävakioidusta alkavuudesta 55–64-vuotiailla yksityisen ja julkisen sektorin työeläkkeissä vuosina 1996–2003 sekä työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuudesta yksityisellä sektorilla 20–44-vuotiailla ajanjaksona 1998–2003.

Pehkonen Juhani (2001) Työeläkeasenteet 12/2001. Suomen Gallup Oy.

Tuominen Eila, Pelkonen Janne (2004) Joustava eläkeikä –tutkimus. Esi-raportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45.

Työllisyystyöryhmän loppuraportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2003.

Työryhmäraportti 2002. Arvioita työmarkkinajärjestöjen sopiman yksityisalojen eläkeuudistuksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen monisteita 40.

Takala Mervi, Uusitalo Hannu 2002. Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten? Arvioita yksityisalojen eläkkeiden kehittämistä koskevan periaate-sopimuksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30.

Pauli Forma, Eila Tuominen, Irma Väänänen-Tomppo

Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla

1 Johdanto

Vuoden 2005 eläkeuudistukseen sisältyvä joustava vanhuuseläkeikäjärjestelmä avaa eläketutkimukselle uuden aihealueen. Suomessa on tehty paljon tutkimuksia, joissa on selvitetty palkansaajien aikeita vetäytyä työelämästä ennen vanhuuseläkeikää (ks. Gould 2001). Eläkeuudistuksen myötä mielenkiinto kohdistuu edelleen ajankohtaisen varhaisen työnjätön lisäksi uuteen ilmiöön: työssä jatkamiseen. Aiheesta on jo tehty muutamia tutkimuksia. Nämä tutkimukset ovat kuitenkin perustuneet vain yhden työmarkkinasektorin tarkasteluun kerrallaan. Työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia on analysoitu joko yksityisen sektorin (ks. Tuominen ja Pelkonen 2004) tai kuntasektorin aineistoilla (Forma ja Väänänen 2003). Näissä tutkimuksissa ei ole ollut mahdollista tarkastella, miten eri työmarkkinasektorien erityispiirteet kytkeytyvät työntekijöiden suunnitelmiin jatkaa työssä. Tämä tieto on tarpeen, jotta työelämän kehittämistoimet kullakin työmarkkinasektorilla pystyttäisiin kohdentamaan oikein ja jotta kuva työssä jatkamisen ilmiöstä täydentyisi.

Työmarkkinoiden jakautuminen sektoreihin rakenteistaa monin tavoin työmarkkinoita. Itse työ saattaa olla varsin erilaista eri sektoreilla. Kunta-alalla esimerkiksi hoitotyöllä on suuri osuus ja toisaalta raskaimmat teollisuustyöt sijoittuvat yksityiselle sektorille. Valtiosektorilla erilaisten asiantuntija-ammattien osuus on suuri. Eri sektorit ovat myös eri tavalla alttiita taloudellisille suhdanteille. Kaikkein suhdanneherkimmät alat ovat yksityisellä sektorilla julkisen sektorin työpaikkojen ollessa taloudellisten suhdanteiden osalta vakaampia. Toisaalta taloudellinen niukkuus on sävyttänyt viime vuosina etenkin kunta-alan työtä ja valtiosektorin erityispiirre 1990-luvulla oli eräiden suurten valtion laitos-

ten yhtiöittäminen. Osin näistä edellä mainituista syistä johtuen työvoiman ikä-, sukupuoli- ja koulutusrakenne eroaa sektorien välillä.

Myös eläketurvassa on edelleen eroja eri työmarkkinasektorien välillä, vaikka eri eläkelakien mukainen työeläketurva onkin viime vuosina yhdenmukaistunut. Julkisen sektorin erityispiirteitä ovat edelleen vanhimmissa ikäryhmissä eräissä ammateissa esiintyvät alemmat eläkeiät. Yksityisen sektorin järjestelmässä vanhuuseläkeikä ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta on kautta linjan 65 vuotta. Vaikka eläkeuudistus pääpiirteissään noudattaa kullakin sektorilla samoja periaatteita, uudistukseen sisältyy julkisilla aloilla suojauksia, jotka säilyttävät osalla julkisen sektorin työntekijöistä heidän alemmat eläkeikänsä. Työssä jatkamisen tarkastelun kannalta näiden alempien eläkeikäen voidaan olettaa olevan varsin relevantteja.

Vaikka työmarkkinasektorien tilanne voikin olla varsin erilainen eläkkeelle siirtymisen ja työssä jatkamisen kannalta, työmarkkinasektorien vertailu on ollut jopa yllättävän harvinainen näkökulma aikaisemmissa eläketutkimuksissa. Useissa tutkimuksissa aineisto on käsittänyt yksinomaan yksityisen sektorin palkansaajat. Samoin on olemassa runsaasti erillisiä tutkimuksia, jotka ovat kohdentuneet vain joko kuntasektoriin tai valtiosektoriin. Joissakin tutkimuksissa kuntasektori ja valtiosektori on niputettu yhteen julkiseksi sektoriksi. Kaiken kaikkiaan on siis selvästi tarvetta tutkimukselle, jossa aineisto kattaa kaikki työmarkkinasektorit ja jonka perusteella kunkin työmarkkinasektorin erityispiirteet saadaan tarkasti esiin.

Uudistuva eläkejärjestelmä korostaa tutkimuksen merkitystä yleisesti. Erityisesti se korostaa palkansaajien työssä jatkamiseen liittyvien aikeiden tutkimista. Aikanaan työssä jatkamisesta tullaan saamaan tietoa rekisteriaineistoihin perustuvien seurantojen perusteella. Tällä hetkellä aihetta voidaan tarkastella kysely- ja haastatteluaineistoilla, joissa on kysytty työntekijöiden aikomuksia jatkaa työssä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan 45–64-vuotiaiden eri työmarkkinasektoreilla työskentelevien palkansaajien työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia Tilastokeskuksen vuoden 2003 Työolotutkimuksen aineiston avulla. Aikaisemmissa tutkimuksissa työhyvinvoinnilla ja monilla eri sosiodemografisilla ja -ekonomisilla tekijöillä on havaittu olevan keskeinen merkitys työssä jatkamisen kan-

nalta. Siksi artikkelissa selvitetään ensin, minkälaisia eroja työhyvinvoinnin ja näiden taustatekijöiden suhteen eri työmarkkinasektoreilla mahdollisesti on. Toisaalta tarkastellaan monipuolisesti näiden erilaisten tekijöiden merkitystä työssä jatkamisen kannalta. Itse työssä jatkamista tarkastellaan useiden eri muuttujien avulla. Ensinnäkin vastaajilta on kysytty heidän aiottua eläkeikäänsä. Analyseissä ne vastaajat, joiden aiottu eläkeikä on korkeampi kuin 63 vuotta, on luokiteltu työssä jatkajiksi. Toiseksi tarkastellaan, miten vastaajat suhtautuvat uuteen eläkejärjestelmään sisältyvään kannustinkarttumaan. Kolmanneksi analysoidaan, miten vastaajat suhtautuvat työssä jatkamiseen liukuma-alueen loppupäähän, 68-vuotiaaksi saakka. Neljänneksi tarkastellaan vastaajien halukkuutta työskennellä eläkkeellä ollessaan. Koska käytettävät työssä jatkamista tarkastelevat muuttajat ovat uusia, artikkelin tavoite on myös osin metodologinen.

Artikkelin rakenne on seuraava. Seuraavassa jaksossa tarkastellaan työssä jatkamista koskevia tuloksia aikaisemman tutkimuksen valossa. Tämän jälkeen esitellään artikkelin aineisto ja menetelmät. Artikkelin empiirisen osion ensimmäisessä jaksossa vertaillaan eri työmarkkinasektoreita erilaisten työssä jatkamisen kannalta olennaisten taustamuuttujien sekä toisaalta erilaisten työhyvinvointiin liittyvien piirteiden perusteella. Sitten tarkastellaan, miten vastaajat kokonaisuudessaan ja eri työmarkkinasektoreilla ovat vastanneet työssä jatkamiseen liittyviin kysymyksiin. Lisäksi analysoidaan monimuuttujamenetelmän avulla työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia eri työmarkkinasektoreilla. Tavoitteena on tässä selvittää, miten erilaisten taustamuuttujien huomioiminen mahdollisesti muuttaa sektorien välisiä eroja työssä jatkamisen suhteen. Tämän jälkeen analysoidaan laajemmin erilaisten tausta- ja työhyvinvointitekijöiden yhteyttä työssä jatkamista mittaaviin muuttujiin. Empiirisen osan lopuksi tarkastellaan vielä palkansaajien itsensä arvioita tekijöistä, jotka he lukevat tärkeiksi omalla kohdallaan työssä jatkamisen kannalta. Artikkelin päättyy yhteenvetoon ja keskusteluun.

2 Tutkimuskatsaus

Eläketutkimus heijastelee eläkepolitiikan pitkän aikavälin muutosta. Tutkimuksen painopiste on ollut varhaiseläkeläistymisessä ja sitä selittävässä tekijöissä, mutta viime aikoina näkökulma on siirtynyt työssä jatkamisen tutkimiseen. Muutoksen taustalla on talous- ja eläkepolitiikan pitkän aikavälin tavoite pidentää työuraa ja myöhentää eläkkeelle jäämistä parilla kolmella vuodella. Eläkeuudistus tukee osaltaan näitä tavoitteita muun muassa ikärajojen korotuksilla, työssä jatkamisen taloudellisilla kannustimilla ja joustavalla vanhuuseläkeiällä. Tietoa eläkeuudistuksen vaikutuksista työssä jatkamiseen on toistaiseksi vähän, joten tutkimuskatsaus perustuu pääosin varhaista eläkkeelle siirtymistä ja sen syitä koskeviin tutkimuksiin. Eläkehakuisuutta selittävillä tekijöillä voidaan ajatella olevan käänteisesti merkitystä työssä jatkamiselle (Forma 2004).

Terveys ja sosiodemografiset tekijät

Huono terveydentila on kaikissa tutkimuksissa tärkeimpiä varhaista eläkkeelle siirtymishalukkuutta selittäviä tekijöitä. Eläkesuuntautuminen liittyy selkeästi huonoksi koettuun terveyteen ja työkykyyn liittyviin ongelmiin (Forma ja Väänänen 2004; Väänänen-Tomppo ym. 1999; Piispa ja Huuhtanen 1995; Janatuinen 2001; Gould 2001). Toisaalta pyrkimys päästä terveenä eläkkeelle selittää osaltaan eläkesuuntautuneisuutta (Saurama 2001). Työssä jatkamisen näkökulmasta tarkasteltuna hyväksi koettu terveys puolestaan on tärkeimpiä työssä jatkamisaikeita selittäviä tekijöitä (Tuominen ja Pelkonen 2004).

Eläkkeelle siirtymistä koskevat suunnitelmat ovat yhteydessä ikään niin, että iän myötä halukkuus varhaiseläkkeelle lisääntyy, mutta vähenee vanhuuseläkeiän lähetessä. Vanhimpiin ikäryhmiin valikoituu henkilöitä, jotka terveytensä ja muiden työssä jatkamisen kannalta tärkeiden resurssien puolesta ovat kyenneet olemaan työelämässä pitkään. Tästä valikoitumisesta johtuen kiinnostusta työssä jatkamiseen näyttäisi olevan eniten juuri vanhuuseläkeikää lähellä olevilla (esim.

Piispa ja Huuhtanen 1991; 1995; Tuominen ja Pelkonen 2004). Tulos pätee ikääntyneisiin työllisiin, kun taas työttömien halukkuus palata työhön vähenee iän mukana. Mitä pitempään on oltu pois ansiotyöstä ja mitä lähempänä vanhuuseläkeikää on, sitä etäisempi on ajatus työhön palaamisesta (Tuominen 2001).

Myös henkilön sosioekonomista asemaa määrittävät tekijät ovat yhteydessä eläkkeelle siirtymistä koskeviin aikeisiin. Alempiin sosioekonomisiin asemiin ja koulutusluokkiin kuuluvilla on havaittu olevan enemmän työstä vetäytymiseen liittyviä suunnitelmia kuin ylempiin ryhmiin kuuluvilla (Piispa ja Huuhtanen 1991; Forma ja Väänänen 2004; Tuominen ja Pelkonen 2004; Karsisalmi ja Tuuli 1998). Toisaalta sosiaali- ja terveysalan tutkimusten mukaan eläkeajatuksia on paljon paitsi alimmissa niin myös ylimmissä ammattiasemissa (Elovainio ym. 2001; Huhtaniemi 1995). Eläkeaikeiden syyt voivat kuitenkin painottua eri tekijöihin ylemmissä kuin alemmissä sosioekonomisissa ryhmissä. Vähiten eläkesuuntautuneita ovat yrittäjät (Hyrkkänen 1996). Sosioekonomisen aseman mukaiset erot eläkkeelle siirtymisessä tulevat esiin myös rekisteriaineistoihin perustuvissa tutkimuksissa (Rantala ja Romppanen 2004; Hakola 2000).

Sukupuolen osalta on saatu tutkimuksissa toisistaan poikkeavia tuloksia. Terveys 2000 –tutkimus osoitti varhaiseläkeajatusten olevan miehillä yleisempiä kuin naisilla. Myös eräissä muissa viimeaikaisissa tutkimuksissa on nähtävissä miesten voimakkaampi eläkesuuntautuneisuus (Gould 2001; Elovainio ym. 2001; Lehto ja Sutela 2004). Toisaalta Kuntatyö 2010 –tutkimuksen mukaan työssä käyvät naiset arvioivat työssä jatkamistaan varauksellisemmin kuin miehet. Naisista harvemmat kuin miehistä ovat halukkaita jatkamaan työntekoa täytettyään 63 vuoden vanhuuseläkeiän (Forma 2004). Samansuuntainen tulos on saatu yksityisalojen ikääntyneitä palkansaajia koskevassa kyselyssä (Tuominen ja Pelkonen 2004). Viimeksi mainitussa tutkimuksessa naisten suurempi eläkehakuisuus selittyy osaltaan naisten alemmasta sosioekonomisesta asemasta miehiin verrattuna. Yksityisaloilla ikääntyneet naiset kuuluvat miehiä useammin alempiin sosioekonomisiin ryhmiin, joilla halukkuutta varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen on muita ryhmiä enemmän. Eri tutkimuksissa saatujen toisistaan poikkeavien tulosten syynä voivat olla myös mittareiden erot. Varhaiseläkeajatuksia mittaavalla kysymyksellä miesten eläkesuuntautuneisuus on hieman suurempaa kuin naisten, mutta kysyttäessä halukkuutta työssä jatkamiseen ja kan-

nustinkarttuman vaikutusta siihen, naisten aikeet varhaiseen eläkkeelle jäämiseen ovat yleisempiä kuin miesten.

Työhön liittyvät kokemukset, työolot ja työhyvinvointi

Työhön ja työelämään liittyvistä tekijöistä tärkeimpiä ovat työntekijöiden subjektiiviset arviot työn henkisestä ja fyysisestä raskaudesta. Työuupumuksen ja psyykkisen rasittuneisuuden todetaan olevan yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin ja vähentävän työssä jatkamishaluja (mm. Karisalmi ja Tuuli 1998; Forma 2004). Psyykinen rasittuneisuus ja työuupumus kytkeytyvät moniin työhön liittyviin tekijöihin. Toisaalta huono elämänhallintakyky on osoittautunut työolotekijöitä varmemmaksi työuupumuksen ennustajaksi (Kalimo ym. 2001). Myönteisillä työoloilla voi myös olla elämänhallintaa ja samalla esimerkiksi stressinsietokykyä parantavia vaikutuksia (ks. Feldt 1999).

Myös monet työyhteisön ongelmat liittyvät varhaiseen eläkkeelle siirtymisen suunnitelmiin. Yhteistyön ja johtamisen ongelmat, ikäsyryntä ja arvostuksen puute työpaikalla ovat yhteydessä eläkesuunnitelmiin. Samoin vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä ja huono työilmapiiri lisäävät eläkeajatuksia. (Janatuinen 2001; Karisalmi 2001; Elovainio ym. 2001; Huhtaniemi 1995). Työssä jatkaminen olisi vetovoimaisessa työyhteisössä todellinen vaihtoehto nykyistä useammalle. Työssä jatkamiseen kannustavina tekijöinä mainitaan muun muassa hyvä työilmapiiri, vaikutusmahdollisuuksien parantaminen, työajan joustojen lisääminen, hyvä esimiestyö ym. (Piispa ja Huhtanen 1995; Väänänen-Tomppo ym. 1999; Tuominen ja Pelkonen 2004). Merkitystä on myös yrityskulttuurilla ja ”ikäpolitiikalla” työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä koskeville suunnitelmille (Forss 2001). Työhön liittyvät epävarmuustekijät, kuten huoli työn jatkuvuudesta ja työttömyyden uhka lisäävät osaltaan halukkuutta varhaiseen työn jättämiseen (Savioja 1999).

Vapaa-aika ja perhesuhteet

Työelämän ”työntekijöitä” on arvioitava myös eläkeaikaan liittyvien ”vetotekijöiden” merkitystä punniten. Mahdollisuus vapaa-aikaan perheen ja harrastusten parissa lisää eläkesuunnitelmia. Vetotekijöillä on kuitenkin selvästi pienempi merkitys varhaisessa eläkkeelle siirtymisessä kuin terveyteen ja työoloihin liittyvillä työntekijöillä (Saurama 2004). Perhesuhteilla on vaikutusta eläkeajatuksi niin, että eläkesuuntautuneisuutta on enemmän ikääntyneillä työntekijöillä, joiden puoliso on jo eläkkeellä. Muun muassa osa-aikaeläkkeelle siirtymisen yhtenä motiivina on puolison eläkkeellä olo (Saurama 2001; Savioja 1999; Takala 1999). Myös rekisteriaineistoihin perustuvien tutkimusten mukaan puolison eläkkeellä olo lisää työstä poistumisen todennäköisyyttä (Hakola 2000). Parisuhteissa eläminen voi toisaalta olla resurssi työssä jatkamisen näkökulmasta. Miesten kohdalla pysyvän parisuhteen ja sen säilymisen on havaittu liittyvän nimenomaan pitkään työuraan (Järnefelt 2003).

Työuran pituus ja eläketurvan riittävyys

Eläkesuuntautuminen liittyy pitkään työuraan myös niin, että varhaiseläkeajatuksia perusteellaan usein pitkällä työrupeamalla. Oma työpanos koetaan riittäväksi ja eläkkeeseen oikeuttavaksi. Myös osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden perusteluissa korostui ajatus siitä, että kokopäivätyötä on tehty riittävästi (Gould 2001; Savioja 1999; Takala 1999). Artikkelin kysymyksenasettelun kannalta huomionarvoista on, että vanhuuseläkeikään saakka jatkaminen on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla (Järnefelt 2003). Selityksenä ovat osaltaan julkisen sektorin alemmat ammatilliset eläkeiät.

Varhaisessa eläkkeelle siirtymisessä on merkitystä myös perheen taloudellisella asemalla ja sillä, minkälaisen toimeentulon eläke antaa. Muun muassa suurten ikäluokkien eläkeaikeiden on todettu liittyvän eläketurvan riittäväksi kokeamiseen (Savioja 1999). Rekisteritietoihin pohjautuen on myös osoitettu, että työssä jatkamisen taloudellisten kannustimien tulisi olla merkittävät, jotta ne

myöhentäisivät eläkkeelle siirtymistä tehokkaasti (Hakola 2002). Taloudellisten tekijöiden vaikutuksesta eläkkeelle jäämiseen on toistaiseksi vähänlaisesti tietoa.

Huomioon otettava havainto myös tämän artikkelin analyysistä silmälläpitäen on tutkimustulosten sensitiivisyys käytetyille mittareille (Forma 2004). Mittareiden eroista voivat osaltaan johtua myös tutkimustulosten eroavuudet. Johtopäätösten kannalta ei ole yhdentekevää, minkälaisilla kysymyksillä työstä vetäytymistä tai työssä jatkamista operationalisoidaan. Jotta kuva eläkkeelle siirtymisen ja työssä jatkamisen syistä tarkentuu, on tärkeää tarkastella ilmiötä toisiaan täydentävin mittarein.

3 Tutkimusasetelma ja aineisto

Aineistona hyödynnetään Tilastokeskuksen käyntihaastatteluin vuoden 2003 lopussa ja 2004 alussa keräämää Työolot 2003 aineistoa (Lehto ja Sutela 2004, liite 1). Artikkelin tavoitteena on analysoida eri työmarkkinasektoreilla (yksityinen, kunnat, valtio) työskentelevien 45–64-vuotiaiden palkansaajien työhyvinvointia ja muita työssä jatkamiseen oletettavasti liittyviä tekijöitä, varsinaisia työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia sekä näiden välistä yhteyttä. Tarkastelun rajoittaminen 45–64-vuotiaisiin on perusteltua, koska työssä jatkaminen on heille palkansaajista kaikkein ajankohtaisin kysymys. Aineisto jakautuu työmarkkinasektoreittain seuraavalla tavalla:

- yksityinen 1 055 (58,5 %)
- kunnat 584 (32,4 %)
- valtio 164 (9,1 %)

Koska aineisto koostuu 45–64-vuotiaista työntekijöistä, eri työmarkkinasektoreilla työskentelevien osuudet ovat hivenen erilaisia kuin mitä eri sektorien työvoimaosuudet kokonaisuudessaan ovat tilastojen perusteella. Erityisesti kunta-sektorin osuus on suurempi, kun tarkastelu rajataan vanhimpiin ikäryhmiin. Artikkelissa tarkastellaan työssä jatkamisen kannalta olennaisia sosiodemografisia ja -ekonomisia taustatekijöitä, terveyteen ja työkykyyn, työhön sekä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Osa kysymyksistä on aikaisemmissa tutkimuksissa tärkeitä havaittuja, osa on uusia joiden merkitystä työssä jatkamisaikoiden kannalta tarkastellaan tässä artikkelissa ensimmäistä kertaa (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Artikkelissa käytetyt taustamuuttujat.

Taustatekijät	sukupuoli, ikä, koulutus, sosioekonominen asema, siviilisääty, puolison pääasiallinen toiminta, huolenpitovastuut, työskentelysektori, eläkeikä
Terveys ja työkyky	koettu terveys, työkyky 0-10, sairauspoissaolot
Työ ja työhön liittyvät kokemukset	työuran pituus, työn fyysinen ja henkinen raskaus, työuupumus, tyytyväisyys, työhön liittyvät epävarmuustekijät, työtahdin tiivistyminen säästötavoitteiden takia, tulosseurannan tehostuminen, työmäärän lisääntymisen uhka, vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, työasioiden miettiminen vapaa-ajalla
Työpaikka ja kokemukset työyhteisön toiminnasta	toimipaikan koko, työttömyysputken ja irtisanomisten käyttö, taloudellinen tilanne, työpaikan työssä pysymistä edistävä toiminta, syrjäntäkokemukset, tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan, arvio esimiestyön piirteistä, työpaikan ilmapiiri, yhteistyö työpaikalla, mitkä asiat tukevat työssä jatkamista

Tutkimuksen tulokset raportoidaan neljässä vaiheessa. Ensimmäinen selvitetään, minkälaisia eroja sektorien välillä on työssä jatkamisen kannalta relevanttien taustamuuttujien sekä toisaalta työhyvinvointia mittaavien muuttujien osalta. Tässä tarkasteltavat muuttujat on valittu aikaisemman tutkimuksen perusteella. Onko eri sektoreilla erikoispiirteitä, jotka ovat relevantteja työssä jatkamisen kannalta? Menetelmänä käytetään ristiintaulukointeja ja keskiarvojen vertailua. Erot testataan χ^2 -testillä kategoristen muuttujien osalta ja T-testillä silloin kun selittävät muuttujat ovat jatkuvatyypisiä.

Toiseksi tarkastellaan, minkälaisia eroja eri työmarkkinasektoreilla työskentelevien välillä on työssä jatkamiseen liittyvien suunnitelmien suhteen. Työssä jatkamista tarkastellaan seuraavista näkökulmista:

- 1) onko aiottu eläkeikä yli 63 vuotta? Muuttuja perustuu kysymykseen, jossa vastaajilta kysyttiin ikää, jolloin he aikovat siirtyä eläkkeelle.

- 2) lisääkö kannustinkarttuma halukkuutta jatkaa työssä?
 - a) kyllä lisää ja vastaaja uskoo jatkamisen olevan mahdollista
 - b) kyllä lisää, mutta vastaaja ei usko jatkamisen olevan mahdollista esimerkiksi terveyssyistä
 - c) kyllä lisää, mutta vastaaja epäilee työnantajan suhtautuvan negatiivisesti asiaan
 - d) ei lisää
- 3) voisiko vastaaja jatkaa työssä 68-vuotiaaksi
 - a) kyllä ja vastaaja uskoo sen olevan mahdollista
 - b) kyllä, mutta vastaaja ei usko jatkamisen olevan mahdollista esimerkiksi terveyssyistä
 - c) kyllä, mutta vastaaja epäilee työnantajan suhtautuvan negatiivisesti asiaan
 - d) ei
- 4) voisiko vastaaja harkita työskentelyä jossakin määrin vanhuuseläkkeellä ollessaan?
 - a) kyllä
 - b) ei

Sektoreita käsittelevässä osiossa tarkastellaan myös, muuttuvatko sektorien väliset erot työssä jatkamisen suhteen, kun eräitä työssä jatkamisen kannalta olennaisia taustamuuttujia vakioidaan.

Kolmanneksi tarkastellaan laajasti eri muuttujien merkitystä työssä jatkamista koskevien suunnitelmien kannalta. Menetelmänä tässä käytetään logistista regressioanalyysiä, joka mahdollistaa erilaisten taustamuuttujien vakioinnin. Menetelmä sopii käytettäväksi, kun selitettävä muuttuja voi saada vain kaksi arvoa. Tämän artikkelin analyyseissä selitetään työssä jatkamiseen liittyviä aikeita. Selitettävät muuttujat on koodattu niin, että muuttujien arvot 1 merkitsevät aina aikeita jatkaa työssä ja arvo 0 sitä, että vastaajalla ei ole aikeita jatkaa työssä kyseisen mittarin mukaan.

Logistisen regressioanalyysin tulokset raportoidaan esittämällä ns. odds-ratiot (vedonlyöntisuhteet). Odds-ratiot kuvaavat ”riskiä” sille, että jokin tapahtuma tapahtuu. Tulostaulukoissa kategoristen muuttujien kohdalla yksi muuttujan luokka asetetaan verrokiksi, johon muita luokkia verrataan. Verrokkia merkitään taulukoissa ykkösellä (1,000). Lukua yksi suuremmat odds-ratioiden arvot tarkoittavat, että työssä jatkamisaikeet ovat tarkasteltavassa ryhmässä yleisempiä

kuin verrokkiryhmässä. Vastaavasti ykköstä pienemmät arvot viittaavat verrokkia vähäisempiin työssä jatkamisaikeisiin. Jatkuvatyypisten muuttujien osalta verrokkia ei esitetä, mutta ykköstä suuremmat odds-ratioiden arvot viittaavat myös tässä yleisempiin työssä jatkamisaikeisiin. Tilastolliset merkitsevyydet raportoidaan käyttämällä p-arvoja. Mitä pienempiä p-arvot ovat, sen suurempi on tilastollinen merkitsevyys.

Neljänneksi tarkastellaan työssä jatkamiseen liittyviä tekijöitä vielä yhdestä erilaisesta näkökulmasta. Vastaajilta on suoraan kysytty, mitkä ovat sellaisia tekijöitä jotka edesauttavat heidän työssä jatkamistaan. Menetelmänä tässä on ristiintaulukointi.

4 Tulokset

4.1 Palkansaajat eri työnantajasektoreilla

4.1.1 *Sosiodemografiset tekijät ja perhesuhteet*

Kuntasektori on yksityisaloihin ja valtiohallintoon verrattuna huomattavan naisvaltainen. Kuntien palveluksessa olevista 45–64-vuotiaista 78 prosenttia on naisia. Yksityisaloilla ja valtiolla naisten osuus jää hiukan alle puoleen (ks. taulukko 2). Perhesuhteissa työnantajasektoreiden väliset erot ovat kuitenkin vähäisiä (ks. liitetaulukko 1).

Tässä tarkasteltavien 45–64-vuotiaiden ikärakenteessa ei ole työnantajasektoreiden välillä merkittäviä eroja. Tutkittavien keski-ikä on 52,4 vuotta. Valtiolla keski-ikä on tosin puoli vuotta muita korkeampi. Lähimmän kymmenen vuoden aikana eläkkeelle siirtyy kaikilta sektoreilta jokseenkin yhtä suuri osa ikääntyvistä työllisistä. Runsas kolmannes tarkastelun piiriin kuuluvista kaikilla sektoreilla on 55 vuotta täyttäneitä. Ikääntymisen haasteet ovat kuitenkin suuremmat julkisaloilla kuin yksityissektorilla siitä syystä, että yli 45-vuotiaiden osuus työllisistä on julkisella sektorilla suurempi (53 %) kuin yksityisaloilla (40 %).

Sosioekonomisten tekijöiden suhteen sektoreiden väliset erot ovat merkittäviä. Valtion palveluksessa olevat ovat muiden sektoreiden työntekijöihin nähden paremmin koulutettuja. Valtiolla lähes joka kolmas on suorittanut ylemmän korkeasteen tutkinnon, kunta-alalla noin joka kymmenes ja yksityisaloilla vain noin joka kahdeskymmenes. Erot näkyvät myös siinä, että valtion työntekijöistä suurempi osa on johtajina ja ylempinä toimihenkilöinä. Työntekijäasemassa olevien osuus on erityisen suuri yksityisaloilla.

Taulukko 2. 45–64-vuotias palkansaajaväestö sosiodemografisten tekijöiden suhteen työnantajasektoreittain. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.

	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
Sukupuoli	%	%	%	%
Mies	55,5	21,7	52,4	44,3
Nainen	44,5	78,3	47,6	55,7
(<i>p</i> =0,000)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)
Ikä	%	%	%	%
45-49 vuotta	33,3	33,6	29,9	33,0
50-54 vuotta	32,0	31,0	32,3	31,7
55-59 vuotta	27,9	27,9	25,6	27,7
60-64 vuotta	6,8	7,5	12,2	7,5
(<i>p</i> =0,378)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)
Keskiarvo				
Miehet	52,3	53,2	53,0	52,5
Naiset	52,4	52,2	53,0	52,4
Kaikki	52,3	52,4	53,0	52,4
(<i>p</i> =0,535)	(<i>p</i> =0,430)	(<i>p</i> =0,621)	(<i>p</i> =0,367)	
Koulutus	%	%	%	%
Perusaste	31,5	15,9	14,0	24,8
Keskiaste	39,8	39,2	23,8	38,2
Alemmat korkea-asteet	22,8	33,4	32,3	27,1
Ylempi korkea-aste	5,9	11,5	29,9	9,9
(<i>p</i> =0,000)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)
Sosioekonominen asema	%	%	%	%
Johtajat ja ylemmät toimihenkilöt	21,0	30,1	45,1	26,2
Alemmat toimihenkilöt	33,7	50,0	43,9	39,9
Työntekijät	45,2	19,9	11,0	33,9
(<i>p</i> =0,000)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)

4.1.2 Koettu terveys ja työkyky

Tutkimukset osoittavat ikääntyneiden työntekijöiden kokevan terveytensä hyväksi. Myös Työolot 2003 –tutkimuksessa 45–64-vuotiaista palkansaajista 80 prosenttia pitää terveyttään hyvänä tai melko hyvänä. Huonona terveyttään pitää vain muutama prosentti. Palkansaajien arvot terveydentilastaan eivät suu-
resti poikkeaa toisistaan eri työnantajasektoreilla.

Taulukko 3. 45–64-vuotiaan palkansaajaväestön koettu terveys ja työkyky sekä sairauspoissaolot työnantajasektoreittain. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.

	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
Koettu terveys	%	%	%	%
Hyvä	43,3	47,1	39,6	44,2
Melko hyvä	35,0	37,0	39,6	36,1
Kohtalainen	18,6	13,0	15,9	16,5
Melko huono/huono	3,1	2,9	4,9	3,2
(<i>p</i> =0,066)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)
Työkyky 0-10	%	%	%	%
0-4	1,9	2,4	4,3	2,3
5-6	6,2	5,0	3,0	5,5
7	12,0	11,8	12,8	12,0
8	36,8	35,4	42,1	36,8
9	27,2	28,4	28,0	27,7
10	15,8	17,0	9,8	15,6
(<i>p</i> =0,244)	(<i>n</i> =1054)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1802)
Keskiarvo (<i>p</i>=0,139)	8,2	8,3	8,1	8,2
Sairauspoissaolot	%	%	%	%
Kyllä	50,0	55,5	57,3	52,4
Ei	50,0	44,5	42,7	47,6
(<i>p</i> =0,042)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)

Terveystilaa tarkasteltaessa on huomattava, että vanhemmat työlliset ovat valikoitunut joukko ikäisistään. Työssä ovat terveimmät ja työkykyisimmät. Verrattaessa näitä tuloksia esimerkiksi Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksiin, terveytensä hyväksi kokevia on kaikkien ikääntyvien joukossa selvästi vähemmän kuin työllisten keskuudessa. Kaikista 45–54-vuotiaista kaksi kolmasosaa pitää terveyttään hyvänä tai melko hyvänä ja 55–64-vuotiaista noin puolet (Koskinen ja Aromaa 2002). Tämän tutkimuksen 45–54-vuotiaista työllisistä terveyttään hyvänä tai melko hyvänä pitäviä oli 83 prosenttia ja 55–64-vuotiaista 75 prosenttia.

Myös työkykyä koskevat arviot käyvät yksiin aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Työkyky-mittarilla oma arvio työkyvystä asettuu tässä keskimäärin 8,2 pisteeseen asteikolla, jossa 10 pistettä vastaa asianomaisen koko työuran aikaista työkykyä parhaimmillaan ja 0 tarkoittaa täyttä työkyvyttömyyttä. Ver-

rattaessa työkyky arvioita Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksiin eroa ei ole juurikaan: 45–54-vuotiaiden oma arvio työkyvystä on keskimäärin 8,4 pistettä ja 55–64-vuotiaiden 8,0 pistettä (Koskinen ym. 2002). Työnantajasektoreiden välillä ei ole itse arvioidussa työkyvyssä merkittäviä eroja. Terveystilasta kertovat myös sairauspoissaolot haastattelua edeltäneeltä 12 kuukaudelta. Poissaoloja on ollut jonkin verran yleisemmin julkisella sektorilla kuin yksityisaloilla.

4.1.3 Työura ja työhön liittyvät kokemukset

Työuran pituutta on tämän artikkelin tarkasteluissa mitattu Eläketurvakeskuksen rekisteritiedon perusteella. Työnantajasektoreiden välillä on huomioon otettavia eroja työurien pituudessa (ks. taulukko 4). Näiden taustalla on edellä tarkasteltuja sosiodemografisia eroja muun muassa naisten, korkeasti koulutettujen ja johtotehtävissä ja ylempinä toimihenkilöinä toimivien osuudessa. Myös ikäjakaumassa todettiin eroa niin, että 45–64-vuotiaiden palkansaajien keski-ikä on valtiolla runsas puoli vuotta korkeampi kuin muilla sektoreilla.

Kuntapuolella työurat ovat jonkin verran lyhyempiä kuin yksityisaloilla ja valtion palveluksessa olevilla. Kuntasektorin 45 vuotta täyttäneistä työntekijöistä yli kolmasosalla työuran pituus jää alle 25 vuoden, kun yksityisalojen ja valtion palkansaajista vain runsaalla viidesosalla työura on yhtä lyhyt. Tärkein syy eroon on kunta-alan naisvaltaisuus. Paljolti opetus- ja hoitotyössä olevat kunta-alan naiset ovat olleet pois työstä myös perhesyiden vuoksi. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys kuntasektorin hoitoaloilla voi osaltaan kasvattaa eroa. Työurat huokoistuvat pätkätyösuhteiden väliin jäävien katkosten vuoksi.

Tämän tutkimuksen 45–64-vuotiaille miehille on kertynyt työvuosia keskimäärin 29,0 vuotta ja naisille 26,6 vuotta. Sukupuolten ero työuran keskipituudessa on suurin juuri kunta-alalla, jossa 45–64-vuotiaiden naisten työurat jäävät lähes kolme vuotta lyhyemmiksi kuin miesten. Yksityisaloilla ero keskimääräisen työuran pituudessa on miesten eduksi vajaat kaksi vuotta ja valtionhallinnossa vain vajaat puoli vuotta. Eroja sektoreiden välille aiheutuu myös siitä, että sukupuolten ikäjakaumissa on eroja. Kuntapuolella 45–64-vuotiaiden naisten keski-ikä on miesten keski-ikää vuoden alempi, mikä selittää osaltaan naisten

lyhyemmäksi jäävää työuraa kuntapuolella. Vastaavaa eroa ei ole muilla sektoreilla (vrt. taulukko 2).

Työhön liittyvissä kokemuksissa on sektoreiden välillä tilastollisesti merkitseviä eroja siten, että kuntatyöntekijät kokevat työnsä muita useammin sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi. Myös Piiraisen (2000) mukaan työ arvioitiin henkisesti rasittavaksi useammin kunta-alalla kuin muilla sektoreilla. Tässä tutkimuksessa työn henkisen raskauden kokemuksia esiintyi vähiten yksityisaloilla ja työn fyysisen raskauden kokemuksia puolestaan vähiten valtion palveluksessa.

Taulukko 4. 45–64-vuotiaan palkansaajaväestön työhön liittyvät kokemukset työnantajasektoreittain. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.

	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
Työuran pituus	%	%	%	%
Vähintään 25 vuotta	76,6	64,0	78,7	72,7
Alle 25 vuotta	23,4	36,0	21,3	27,3
(<i>p</i> = 0,000)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)
Keskimäärin				
Miehet	29,2	28,5	28,3	29,0
Naiset	27,4	25,7	27,9	26,6
Kaikki (<i>p</i> =0,000)	28,4	26,3	28,1	27,7
	(<i>p</i> =0,001)	(<i>p</i> =0,000)	(<i>p</i> =0,663)	(<i>p</i> =0,000)
Fyysinen raskaus	%	%	%	%
Erittäin/melko kevyt	63,5	56,0	87,2	63,2
Erittäin/melko raskas	36,5	43,8	12,8	36,7
Ei osaa sanoa	0,0	0,2	0,0	0,1
(<i>p</i> = 0,000)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)
Henkinen raskaus	%	%	%	%
Erittäin/melko kevyt	53,1	34,9	40,9	46,1
Erittäin/melko raskas	46,8	64,9	58,5	53,7
Ei osaa sanoa	0,1	0,2	0,6	0,2
(<i>p</i> = 0,000)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)
Uupumuksen kokemukset	%	%	%	%
Vähintään viikoittain	14,6	12,3	16,6	14,0
Kerran pari kuukaudessa	18,5	16,9	14,1	17,6
Harvemmin	43,0	42,8	50,9	43,7
Ei koskaan	23,9	28,0	18,4	24,7
(<i>p</i> = 0,071)	(<i>n</i> =1054)	(<i>n</i> =579)	(<i>n</i> =163)	(<i>n</i> =1796)
Tyytyväisyys nykyiseen työhön	%	%	%	%
Erittäin tyytyväinen	31,8	36,5	43,3	34,3
Melko tyytyväinen	61,2	60,6	51,8	60,2
Erittäin/melko tyytymätön	7,0	2,9	4,9	5,5
(<i>p</i> = 0,000)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)

Palkansaajien kokemukset kuntasektorilla eroavat muista myös siinä, että työ-
määrä koetaan muita useammin kohtuuttoman suureksi. Työpaineet ja työn hen-
kisen ja fyysisen raskauden kokemukset eivät kuitenkaan näy kunta-alalla muita
yleisempänä uupumuksena. Myöskään työkyvyttömyyden uhkaa ei nähdä kun-
tasektorilla sen suurempana riskinä kuin esimerkiksi yksityisaloilla. Kunta-alalla
on jopa enemmän työhönsä erittäin tyytyväisiä kuin yksityisaloilla, mutta vä-
hemmän kuin valtionhallinnossa. Sektoreiden väliset erot ovat tilastollisesti
merkitseviä. (ks. taulukot 4 ja 5).

Muut riskitekijät ja työn epävarmuudet liittyvät etupäässä huoleen työn jat-
kumisesta. Lomautusten, irtisanomisten ja työttömyyden uhkaa koetaan merkit-
tävästi yleisemmin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Taulukko 5. 45–64-vuotiaan palkansaajaväestön työn epävarmuuteen liitty-
vät kokemukset työnantajasektoreittain. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja
p-arvo.

	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
	%	%	%	%
Työn epävarmuuden kokeminen, kyllä-vastausten osuudet				
Siirto toisiin tehtäviin (<i>p</i> =0,537)	18,1 (<i>n</i> =1053)	19,5 (<i>n</i> =584)	15,9 (<i>n</i> =164)	18,4 (<i>n</i> =1801)
Lomautus (<i>p</i> =0,000)	20,7 (<i>n</i> =1052)	7,9 (<i>n</i> =584)	8,6 (<i>n</i> =163)	15,5 (<i>n</i> =1799)
Irtisanominen (<i>p</i> =0,000)	19,1 (<i>n</i> =1052)	6,2 (<i>n</i> =584)	9,2 (<i>n</i> =163)	14,0 (<i>n</i> =1799)
Työttömyys (<i>p</i> =0,000)	23,2 (<i>n</i> =1049)	11,0 (<i>n</i> =584)	10,4 (<i>n</i> =163)	18,0 (<i>n</i> =1796)
Työkyvyttömyys (<i>p</i> =0,128)	27,5 (<i>n</i> =1053)	29,3 (<i>n</i> =580)	20,9 (<i>n</i> =163)	27,5 (<i>n</i> =1796)
Ennakoimattomat muutokset, (<i>p</i> =0,212)	38,5 (<i>n</i> =1049)	35,2 (<i>n</i> =580)	30,2 (<i>n</i> =162)	36,7 (<i>n</i> =1791)
Työmäärä yli sietokyvyn (<i>p</i> =0,000)	30,9 (<i>n</i> =1053)	42,7 (<i>n</i> =581)	33,5 (<i>n</i> =164)	34,9 (<i>n</i> =1798)

4.1.4 Työpaikkaan ja työyhteisöön liittyvät piirteet

Työnantajasektoreiden välillä on eroa useissa työpaikkaan liittyvissä tekijöissä (ks. taulukko 6). Suuria, yli 100 työntekijän toimipaikkoja on eniten valtionhallinnossa ja vähiten kuntapuolella. Työpaikka koetaan taloudellisesti vakaaksi ja turvatuksi muita yleisemmin valtionhallinnossa. Epävarmuutta taloudellisesta tilanteesta on eniten kuntasektorilla, mikä heijastelee kuntien akuutteja talousvaikeuksia. Kuntiin verrattuna myös yksityisalojen työpaikat koetaan selvästi useammin taloudellisesti turvatuiksi. Työttömyyseläkeputken käyttöä ja muita irtisanomisista on havaittu kuitenkin merkittävässä määrin vain yksityisaloilla, runsaassa neljäsosassa toimipaikoista, kun osuus jää kunnilla ja valtiolla alle kymmenen prosentin.

Taulukko 6. 45–64-vuotiaan palkansaajaväestön työpaikkaan liittyvät piirteet työnantajasektoreittain. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.

	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
Toimipaikan koko	%	%	%	%
alle 20 henkeä	39,4	38,4	25,0	37,8
20-99	31,2	42,9	41,5	35,9
100- (<i>p</i> =0,000)	29,4 (<i>n</i> =1048)	18,6 (<i>n</i> =580)	33,5 (<i>n</i> =164)	26,3 (<i>n</i> =1792)
Onko siirretty työttömyysputkeen	%	%	%	%
Kyllä	28,4	6,0	7,5	19,2
Ei (<i>p</i> = 0,000)	71,6 (<i>n</i> =1026)	94,0 (<i>n</i> =569)	92,5 (<i>n</i> =159)	80,8 (<i>n</i> =1754)
Onko irtisanottu	%	%	%	%
Kyllä	29,2	5,1	7,5	19,4
Ei (<i>p</i> =0,000)	70,8 (<i>n</i> =1038)	94,9 (<i>n</i> =574)	92,5 (<i>n</i> = 160)	20,6 (<i>n</i> =1772)
Työpaikan taloudellinen tilanne	%	%	%	%
Täysin vakaa ja turvattu	43,5	27,2	52,1	39,0
Jokseenkin vakaa ja turvattu	40,5	48,3	31,9	42,2
Hieman epävarma	13,2	21,1	14,1	15,8
Hyvin epävarma (<i>p</i> =0,000)	2,9 (<i>n</i> =1033)	3,3 (<i>n</i> =573)	1,8 (<i>n</i> =163)	2,9 (<i>n</i> =1769)

Työyhteisöön liittyvissä kokemuksissa on työnantajasektoreiden välillä sekä yhtäläisyyksiä että eroja (ks. taulukot 7 ja 8). Selvä ero on ikääntyvien työssä pysymistä edistävässä toiminnassa. Eniten työssä jatkamista tuetaan valtion hallinnossa. Kuntasektorilla taas työ koetaan muita useammin hyvin organisoiduksi ja työn järjestelyistä ja ongelmista keskustellaan hieman yleisemmin kuin muilla sektoreilla. Myös työilmapiiri koetaan kunnissa useammin avoimeksi ja kannustavaksi muihin verrattuna. Toisaalta kuntien ongelmana on työntekijöiden vähyys, mikä saattaa olla osatekijänä työn raskaaksi kokemiseen erityisesti kunta-alalla.

Joissakin asioissa palkansaajien arviot ovat hyvin samankaltaisia eri sektoreilla. Vanhempien työntekijöiden kokemusta arvostetaan yleisesti kaikilla sektoreilla ja eri ikäisten kykyjä käytetään tasapuolisesti hyväksi. Myöskään ikääntyneiden syrjinnässä ei ole sektoreiden välillä eroja. Samoin esimiestyön kokemuksissa ei näyttäisi olevan sektoreiden välillä eroja (ks. taulukot 7 ja 8).

Yhteenvedona näiden tarkastelujen perusteella voidaan todeta, että useiden työhyvinvoinnin kannalta keskeisten tekijöiden suhteen valtaosa työntekijöistä eri sektoreilla kokee työyhteisön toimivaksi, työ on hyvin organisoitu, työilmapiiri koetaan avoimeksi ja kannustavaksi, vanhempien työntekijöiden kokemusta arvostetaan, eri ikäisten kykyjä käytetään hyväksi, tietoja välitetään avoimesti ja esimiestyöhön ollaan tyytyväisiä. Syrjintää esiintyy vähän, eikä sektoreiden välillä ole merkitseviä eroja. Vastakkaisesta suunnasta tarkastellen on todettava, että huomattava vähemmistö kaikilla sektoreilla näkee ongelmia edellä luetelluissa asioissa. Näiden henkilöiden eläkkeelle jäämistä työyhteisöön liittyvät ongelmat voivat osaltaan aikaistaa.

Taulukko 7. 45–64-vuotiaan palkansaajaväestön kokemukset työpaikasta työnantajasektoreittain. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.

	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
Työpaikan piirteitä	%	%	%	%
Työpaikalla edistetään ikääntyvien työssä pysymistä (p=0,000)	20,8 (n=957)	22,3 (n=536)	35,1 (n=157)	22,7 (n=1650)
Työ hyvin organisoitu (p=0,020)	67,2 (n=1040)	76,0 (n=575)	65,8 (n=164)	69,9 (n=1779)
Liian vähän työntekijöitä (p=0,000)	45,4 (n=1038)	56,0 (n=573)	51,3 (n=160)	49,5 (n=1771)
Avoin ilmapiiri ja yhteishenki (p=0,016)	71,5 (n=1030)	74,6 (n=572)	70,1 (n=164)	72,4 (n=1774)
Kannustava ilmapiiri (p=0,001)	58,9 (n=1036)	66,1 (n=569)	58,2 (n=163)	61,2 (n=1768)
Juoruilua ja kateutta (p=0,032)	39,0 (n=1019)	43,5 (n=568)	41,4 (n=164)	40,8 (n=1751)
Keskustellaan työn järjestelyistä ja ongelmista (p=0,002)	56,5 (n=1033)	63,0 (n=572)	59,6 (n=163)	58,8 (n=1768)
Vanhempien työntekijöiden kokemusta arvostetaan (p=0,739)	73,9 (n=1015)	75,4 (n=568)	71,9 (n=164)	74,3 (n=1747)
Tietoja välitetään avoimesti (p=0,009)	60,3 (n=1039)	63,3 (n=572)	63,4 (n=164)	61,5 (n=1775)
Eri ikäisten kykyjä käytetään hyväksi (p=0,314)	69,7 (n=992)	71,6 (n=549)	62,0 (n=158)	69,5 (n=1699)
Syrjintää kohdistuu työpaikalla erityisesti vanhoihin (p=0,098)	11,1 (n=1000)	8,0 (n=564)	8,0 (n=163)	9,8 (n=1727)

Taulukko 8. 45–64-vuotiaan palkansaajaväestön kokemukset esimiestyöstä työnantajasektoreittain. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.

	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
	%	%	%	%
Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan				
Hyvin/melko tyytyväinen	74,0	72,4	74,2	73,5
Vaikea sanoa	14,1	15,4	13,2	14,5
Hyvin/melko tyytymätön (<i>p</i> = 0,936)	11,9 (<i>n</i> =1034)	12,1 (<i>n</i> =577)	12,6 (<i>n</i> =159)	12,9 (<i>n</i> =1770)
Esimies				
... palkitsee (<i>p</i> =0,826)	61,0 (<i>n</i> =1026)	62,5 (<i>n</i> =576)	60,8 (<i>n</i> =158)	61,5 (<i>n</i> =1760)
... tukee ja rohkaisee (<i>p</i> =0,020)	69,0 (<i>n</i> =1029)	74,1 (<i>n</i> =576)	77,4 (<i>n</i> =159)	71,4 (<i>n</i> =1764)
... on innostava (<i>p</i> =0,788)	52,2 (<i>n</i> =1029)	53,9 (<i>n</i> =571)	53,5 (<i>n</i> =159)	52,9 (<i>n</i> =1759)
... keskustelee (<i>p</i> =0,448)	57,2 (<i>n</i> =1028)	60,5 (<i>n</i> =574)	58,5 (<i>n</i> =159)	58,4 (<i>n</i> =1761)
... on avoin (<i>p</i> =0,108)	52,1 (<i>n</i> =1024)	55,4 (<i>n</i> =567)	60,4 (<i>n</i> =159)	53,9 (<i>n</i> =1750)
... antaa palautetta (<i>p</i> =0,157)	51,2 (<i>n</i> =1746)	49,3 (<i>n</i> =568)	58,0 (<i>n</i> =157)	51,2 (<i>n</i> =1746)

4.2 Eläkkeelle siirtyminen yksityisen ja julkisen sektorin eläkejärjestelmissä

4.2.1 Eläkkeelle siirtyminen ja eläkeiät eri sektoreilla

Tällä hetkellä suurin osa suomalaisen työeläkejärjestelmän piirissä vuosittain eläkkeelle siirtyvistä siirtyy joko työkyvyttömyyteen tai työttömyyteen perustavalle eläkkeelle. Vuonna 2002 koko työeläkejärjestelmässä ns. täysitehoiselle eläkkeelle³ siirtyneistä henkilöistä siirtyi vanhuuseläkkeelle noin 33 prosenttia, työkyvyttömyyseläkkeille 43 prosenttia ja työttömyyseläkkeelle 24 prosenttia.

³ Täysitehoinen eläke on joko suoraan työsuhteen päätyttyä alkanut vanhuuseläke, tai työkyvyttömyys- tai työttömyyseläke, jossa eläkettä määrätty myös eläkkeelle jäämisen ja vanhuuseläkeiän väliseltä ajalta, ns. tulevalta ajalta.

Eläkkeellesiirtymisen kehitystä seurataan nykyisin eläkkeellesiirtymisiän odotteen avulla, joka on ikärakenteista riippumaton, eläkkeiden alkavuuteen perustuva mittari (Kannisto ym. 2003). Vuosina 1996–2003 muutokset työeläkejärjestelmän tasolla ollut havaittavissa. Vuoden 2003 osalta 25-vuotiaalle vakuutetulle laskettu eläkkeellesiirtymisiän odote oli yksityisellä sektorilla 59,2 vuotta, kuntasektorilla 58,6 vuotta ja valtion palveluksessa⁴ 59,1 vuotta. Vastaavasti 50-vuotiaan odote oli yksityisellä sektorilla 61,2 vuotta, kunnissa 60,5 vuotta ja valtiolla 60,7 vuotta. (Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä vuonna 2003; Eläkkeellesiirtymisiän odote KuEl-alalla 1991–2003; Eläkkeellesiirtymisiän odote 2003, valtiolla).

Yksilölliset tai organisaation henkilöstöjärjestelyistä johtuvat ratkaisut syntyvät aina niiden mahdollisuuksien puitteissa, joita työeläkejärjestelmät kulloinkin tarjoavat. Varhaisia työmarkkinoilta poistumisen reittejä on erilaisissa työmarkkinatilanteissa säädelty esimerkiksi eläkkeen edellyttämiä ikärajoja alentamalla tai korottamalla. Vuoden 2004 alusta ei yksilölliselle varhaiseläkkeelle ole enää voinut siirtyä uutta ikäluokkaa, työttömyyseläke on poistumassa, ja osaaikaeläkkeen ikäraja on noussut 58 vuoteen.

Yksityisen ja julkisen sektorin eläkejärjestelmiä on viime ja tällä vuosikymmenellä voimakkaasti yhdenmukaistettu vanhuuseläkeiän ja eläkkeen karttumisen osalta. Yleinen eläkeikä on kaikilla sektoreilla 65 vuotta ja eläkekattuma 1,5 prosenttia vuodessa. Myös vuoden 2005 alusta voimaan tulevat joustavaa eläkeikää koskevat uudistukset tulevat pääpiirteissään olemaan yhtenäiset kaikilla sektoreilla.

Vertailtaessa todellista eläkkeelle siirtymistä ja eläkkeellesiirtymisajatuksia eri sektoreilla työskentelevien keskuudessa on otettava huomioon, että huolimatta toteutetuista yhdenmukaistamistoimenpiteistä julkisen sektorin järjestelmissä on vielä runsaasti 65 vuoden iästä poikkeavia eläkeikiä. Vuonna 2002 kuntasektorin noin 260 000:sta 45 vuotta täyttäneestä palkansaajasta⁵ noin 70 prosentilla oli 65 vuotta alhaisempi eläkeikä, ja vastaavasti noin 60000:sta 45 vuotta täyttä-

⁴ Valtion eläkevakuutuksen piiriin vielä kuuluvat kuntien peruskoulujen ja lukiodien opettajat eivät ole tässä luvussa mukana, vaan kyse on pelkästä valtiosektorista. VEL-vakuutetut opettajat eivät sisälly myöskään KuEl-vakuutettujen odotteeseen.

⁵ Yhteenlaskettuna kuntien KuEl-vakuutetut ja VEL-vakuutetut palkansaajat.

neestä valtion palveluksessa olevasta oli alle 65 vuoden vanhuuseläkeikä lähes 85 prosentilla (Kuntien Eläkevakuutus; Valtiokonttori). Yksityisellä sektorilla arviolta noin kymmenesosalla ikääntyneistä palkansaajista eläkeikä voi olla alle 65 vuotta (ks. Ahonen 2004 tässä julkaisussa). Alempi ikä perustuu yleensä työnantajan tarjoamiin lisäetuuksiin, mutta voi olla myös lakisääteinen kuten merimieseläkkeissä. Näistä ei kuitenkaan ole keskitetysti saatavissa henkilöön liitettävää tietoa, mitä tiedon hyödyntäminen tutkimusaineistossa olisi edellyttänyt.

Taulukko 9. 45–64-vuotiaiden palkansaajien vanhuuseläkeikien jakaumat kunta- ja valtiosektorilla tilastojen mukaan sekä eläkeiät tutkimusaineistossa kaikilla sektoreilla, prosenttia.

Vanhuuseläkeikä	Tilastot		Tutkimusaineisto			Koko aineisto
	Kunta	Valtio	Kunta	Valtio	Yksityinen	
	%	%	%	%	%	%
Alle 63 vuotta	18,6	17,0	18,7	14,0	..	7,3
63,0–64,9 vuotta	50,8	67,4	54,8	66,5	..	23,8
65 vuotta	30,6	15,6	26,5	19,5	100,0	68,9
Lukumäärä noin	260000	60000	584	164	1055	1803

4.2.2 Työssäpysymisajatukset eri sektoreiden palkansaajilla

Eri sektoreiden palkansaajien työssäpysymis- tai työstävetäytymisajatuksia selvitettiin useammalla kysymyksellä, joissa näkökulma ja aikajänne vaihtelivat jonkin verran. Kysymykset koskivat itse aiottua eläkkeellesiirtymisikää, halukkuutta jatkaa työssä yli 63-vuotiaana vuoden 2005 alusta voimaatulevan eläkeuudistuksen tarjoaman superkarttuman kannustamana, halukkuutta jatkaa ansio-työssä 68-vuotiaaksi asti ja halukkuutta jatkaa työssä vanhuuseläkkeellä ollessa.

Keskimääräinen virallinen vanhuuseläkeikä oli julkisen sektorin (kunta ja valtio) vastaajilla noin 1,5 vuotta alhaisempi kuin yksityisellä sektorilla. Vastaa-
jien omat arviot siitä, missä iässä he itse keskimäärin ajattelivat jäädä kokoaikai-

selle eläkkeelle, eivät vaihdelleet tilastollisesti merkitsevästi eri työnantajasektoreiden välillä. Kaikilla sektoreilla aiottu keskimääräinen eläkeikä oli alhaisempi kuin keskimääräinen virallinen eläkeikä. Poikkeama oli suurin yksityisellä sektorilla, jossa myös vanhuuseläkeikä oli korkein. Yksityisellä sektorilla lähes kaikki vastaajat – arvattavasti korkeasta eläkeiästä johtuen – arvioivat myös jäävänsä eläkkeelle viimeistään omassa vanhuuseläkeiässään eli 65-vuotiaana. Julkisella sektorilla viimeistään omassa eläkeiässään eläkkeelle siirtymistä suunnittelevien osuudet olivat alhaisempia. (ks. taulukko 10)

Ikäryhmittäin ilmeni pieni, joskin tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,044$) ero niiden osuuksissa, jotka arvioivat jäävänsä eläkkeelle omaa eläkeikänsä myöhemmin. 45–49-vuotiaista näin arvioi tekevänsä 10 prosenttia, kun taas ikäryhmissä 50–54 vuotta ja 55–59 vuotta osuus oli vain noin 7 prosenttia. Itsearvioidut eläkkeellejäämisiät eivät kuitenkaan eronneet toisistaan missään edellä mainituista ikäryhmistä.

Taulukko 10. Keskimääräinen, eläkejärjestelmän mukainen oma vanhuuseläkeikä ja keskimääräinen ikä, jolloin vastaajat arvioivat jäävänsä kokonaiselle eläkkeelle sekä niiden osuudet, jotka ajattelevat jäädä eläkkeelle viimeistään omassa eläkeiässään, työnantajasektorin mukaan.

Työnantaja-sektori	Keskimääräinen oma vanhuuseläkeikä ⁶ , vuotta	Itse arvioitu eläkkeellejäämisikä, vuotta	p	Niiden osuus, jotka aikovat eläkkeelle viimeistään omassa eläkeiässään, %	Lukumäärät eri kohdissa
Yksityinen	65,0	61,5	(0,000)	98,2	1017–1055
Kunta	63,6	61,9	(0,000)	85,3	565–584
Valtio	63,3	61,8	(0,000)	76,5	162–164
Kaikki	64,4	61,7	(0,000)	92,0	1744–1803
p	(0,000)	(0,015)		(0,000)	

Huolimatta siitä, että aiotut keskimääräiset eläkkeellesiirtymisiät olivat eri sektoreilla varsin yhtäläisiä, erosivat ne toisistaan jakaumatasolla. Niiden osuus, jotka arvioivat jäävänsä eläkkeelle 64-vuotiaana tai sitä myöhemmin, oli kaikilla sektoreilla lähes 30 prosenttia. Sitä vastoin sektorit erosivat selvästi toisistaan tätä

⁶ Omalla eläkeiällä tarkoitetaan sitä ikää, jossa henkilö nykyisen eläkejärjestelmän mukaisesti saavuttaa vanhuuseläkeiän.

varhaisemmaksi suunnitelluissa eläkkeellesiirtymisissä. Yksityisellä sektorilla lähes puolet arvioi jäävänsä eläkkeelle viimeistään 60-vuotiaana, kun taas valtiolla ja kunnalla osuudet olivat huomattavasti alhaisemmat. Osa eroista selittyy palkansaajakunnan toisistaan poikkeavilla rakenteilla eri sektoreilla, mihin palataan tuonnempana.

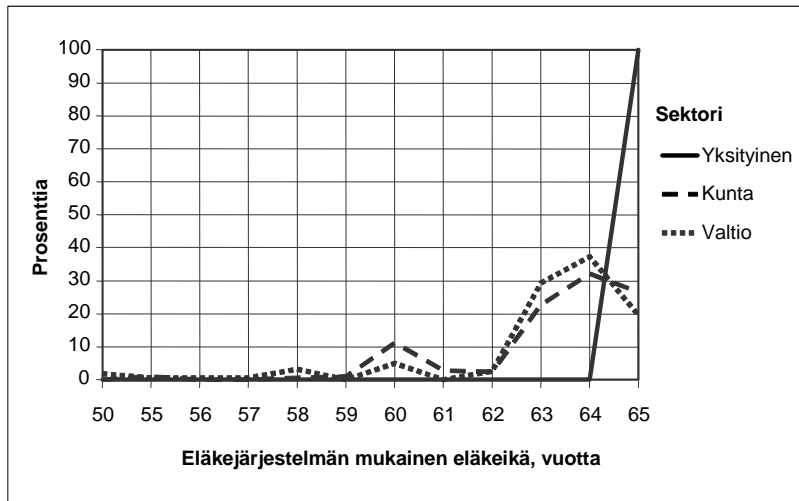
Taulukko 11. Aiotut eläkkeellesiirtymisiät eri sektoreiden palkansaajilla, %. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.

Aiottu eläkkeelle-siirtymisikä	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
	%	%	%	%
60 vuotta tai vähemmän	49,9	39,3	31,5	44,7
61–63 vuotta	23,2	33,6	38,9	28,0
64 vuotta tai enemmän	26,9	27,1	29,6	27,2
(<i>p</i> = 0,000)	(<i>n</i> =1017)	(<i>n</i> =565)	(<i>n</i> =162)	(<i>n</i> =1744)

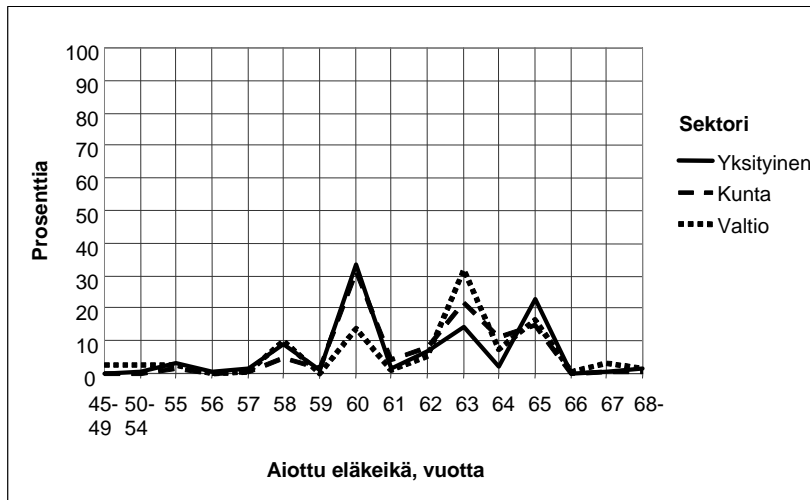
Yksivuotisikäluokittaisissa jakaumissa ilmeni sekä aiotuissa että eläkejärjestelmän mukaisissa eläkkeellesiirtymisikävuosissa selviä huippuja. Kuvissa 1–4 on esitetty ikäjakaumat sekä tavanomaisina prosenttijakaumina että kumulatiivisesti kasvavina jakaumina. Jälkimmäisistä ilmenee, miten suuri joukko eri sektoreiden vastaajista on missäkin iässä saavuttanut eläkejärjestelmänsä mukaisen eläkeiän, tai miten suuri osa vastaajista on mihinkin ikään mennessä ajatellut jäädä kokoaikeiselle eläkkeelle.

Kuvista 1 ja 2 nähdään, että sekä eläkejärjestelmän mukaiset että aiotut eläkeiät keskittyivät voimakkaimmin 60, 63 ja 65 vuoden ikiin. Aikomukset painottuvat kuitenkin selvästi jo 60 vuoden ikään. Eläkejärjestelmän mukaisia vanhuuseläkkeitä oli alkamassa runsaasti myös 64 vuoden iässä, mutta vain harvat ajattelevat lähtevänsä eläkkeelle tässä iässä. Molemmissa kuvissa pieni huippu osui myös 58 vuoteen. Vain harvoilla julkisen sektorin työntekijöillä eläkeikä on näin matala, mutta aikomuksia jäädä eläkkeelle 58 vuoden iässä esiintyy jonkin verran kaikkien sektoreiden työntekijöillä.

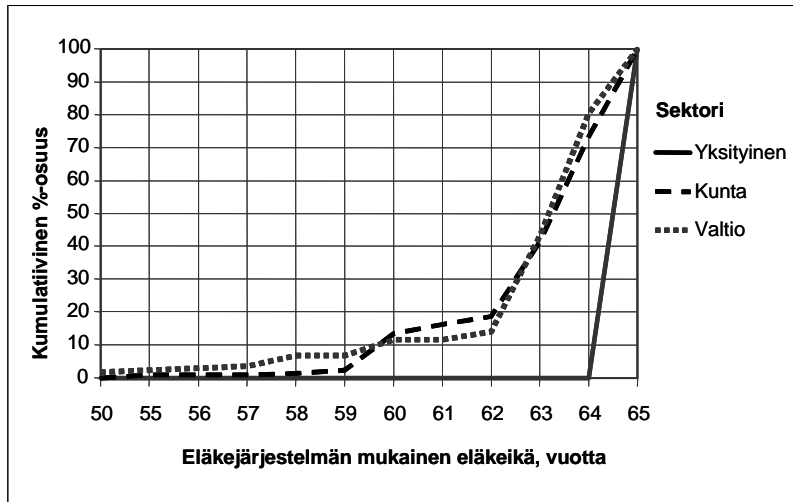
Kuva 1. Eläkejärjestelmien mukaisten eläkeikien jakautuminen eri sektoreilla (täydet vuodet otettu huomioon), prosenttia.



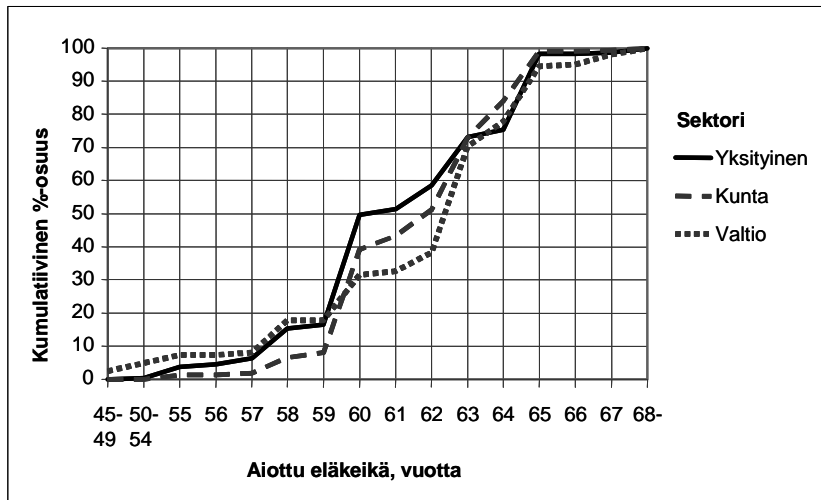
Kuva 2. Aiottujen eläkkeellesiirtymisikien jakaumat sektoreittain, prosenttia.



Kuva 3. Eläkejärjestelmien mukaisten eläkeikien kumulatiivinen jakautuminen eri sektoreilla (täydet vuodet otettu huomioon), prosenttia.



Kuva 4. Aiottujen eläkkeellesiirtymisikien kumulatiiviset jakaumat sektoreittain, prosenttia.



Kumulatiiviset jakaumat kuvaavat samaa asiaa hieman toisesta näkökulmasta. Kuvista 3 ja 4 nähdään, että palkansaajien eläkeaikeet aikaistavat eläkkeelle jäämistä merkittävästi siitä, mihin järjestelmän mukainen eläkeikä oikeuttaa. Puolet palkansaajista ajatteli siirtyä eläkkeelle yksityisellä sektorilla viimeistään 60 vuoden iässä, kuntasektorilla 62 vuoden iässä ja valtiosektorilla hieman yli 62 vuoden välillä. Mikäli 45 vuotta täyttäneiden palkansaajien eläkeaikeet toteutuisivat, kaikista palkansaajista puolet olisi eläkkeellä hieman yli 61 vuoden iässä.

Kaikkien työssä pysymistä tai työstä vetäytymistä kuvaavien kysymysten osalta eri sektoreiden vastaajat jakautuivat taulukon 12 esittämällä tavalla. Työolotutkimuksen haastattelut on toteutettu noin vuotta ennen eläkeuudistuksen voimaantuloa, jolloin eläkelakeihin sisältyvä kannustinkarttumauudistus lienee ollut useille vastaajille vielä ennalta tuntematon. Reagointi tulevaan superkarttumaan on sen vuoksi ollut ehkä jossain määrin varovaista.

Taulukko 12. Työssäpysymis- ja työstävetäytymisajatukset eri työnantajasektoreiden palkansaaajilla. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.

Työssäpysymis- ja työstävetäytymisajatukset	Työnantajasektori			
	Yksityinen %	Kunta %	Valtio %	Kaikki %
Aiottu eläkeikä täysinä vuosina				
Vähintään 64 vuotta	26,9	27,1	29,6	27,2
Enintään 63 vuotta	73,1	72,9	70,4	72,8
(<i>p</i> =0,771)	(<i>n</i> =1017)	(<i>n</i> =565)	(<i>n</i> =162)	(<i>n</i> =1744)
Lisääkö eläkeuudistukseen sisältyvä suuri kannustinkarttuma halua työskennellä yli 63-vuotiaana?				
Kyllä, ja uskoo sen olevan mahdollista	18,2	12,2	17,8	16,2
Kyllä, mutta terveys ei ehkä salli	8,7	7,5	5,5	8,0
Kyllä, mutta työnantaja ei ehkä halua	1,7	2,3	3,1	2,0
Ei lisää	71,3	78,1	73,6	73,7
(<i>p</i> =0,024)	(<i>n</i> =1047)	(<i>n</i> =575)	(<i>n</i> =163)	(<i>n</i> =1785)
Voisiko harkita jatkavansa ansiotyössä 68 vuoden ikään asti?				
Kyllä, ja uskoo sen olevan mahdollista	9,8	4,5	11	8,2
Kyllä, mutta terveys ei ehkä salli	5,8	5,7	4,3	5,6
Kyllä, mutta työnantaja ei ehkä halua	1,4	2,1	1,8	1,7
Ei	82,9	87,7	82,9	84,5
(<i>p</i> =0,008)	(<i>n</i> =1048)	(<i>n</i> =579)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1791)
Voisiko harkita työnteen jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä?				
Kyllä	35,3	28,4	45,1	34,0
Ei	64,7	71,6	54,9	66,0
(<i>p</i> =0,000)	(<i>n</i> =1041)	(<i>n</i> =577)	(<i>n</i> =162)	(<i>n</i> =1780)

Suorin työssä pysymisen mittari on arvio siitä, milloin henkilö aikoo itse siirtyä kokoaikaiselle eläkkeelle. Kuten edellä todettiin, eri sektoreiden palkansaaajilla on tietystä pisteestä tästä hyvin yhdenmukainen näkemys: viimeistään 63 vuoden iässä suunnittelee siirtyvänsä eläkkeelle runsas 70 prosenttia kaikkien sektoreiden palkansaaajista. Eniten myönteisiä vastauksia annettiin kaikilla sektoreilla kysymykseen työnteen jatkamisesta jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessa. Valtiosektorilla tähän oltiin eniten valmiita ja kuntasektorilla vähiten. Halukkuus

työskennellä yli 63-vuotiaana oli edellisiä vähäisempää ja halukkuus väheni edelleen, kun arvioitiin mahdollisuutta työskennellä 68 ikävuoteen asti. Kuitenkin yli 25 prosenttia kaikista vastaajista olisi periaatteessa halukkaita osallistumaan ansiotyöhön yli 63-vuotiaana, ja yksityisen ja valtiosektorin palkansaajista lähes viidesosa jopa 68-vuotiaaksi asti. Kaikki halukkaat eivät kuitenkaan pitäneet asiaa käytännössä mahdollisena. Suurimpana esteenä pidettiin omaa terveyttä, joka ei ehkä salli työskentelyä. Työnantajan vastentahtoisuuden ei arveltu estävän jatkamistoiveiden toteutumista samassa määrin kuin terveyden, mutta sitäkin ilmeni jonkin verran.

Palkansaajien demografinen rakenne vaihtelee aikaisemmin todetulla tavalla eri sektoreiden välillä. Demografiset erot heijastuvat myös ajatuksiin työssä pysymisestä tai työstä irtautumisesta (ks. liitetaulukko 2 ja liitekuvat 1 ja 2). Työssäpysymismuuttujista työnteon jatkamishalukkuus eläkkeellä ollessa ja työnteon jatkaminen 68 ikävuoteen asti vaihtelivat lievästi sukupuolen mukaan. Kummallakin mittarilla miehet olivat jonkin verran halukkaampia jatkamaan työssä kuin naiset. Ikäryhmittäin ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja jatkohalukkuudessa millään mittarilla, kun mukaan tarkasteluun otettiin ikäryhmät 45–59 vuotta, joilla jatkamisratkaisut ovat vielä selkeästi edessäpäin. Koulutustason mukaan sen sijaan vaihtelua esiintyi kaikissa työssäjatkamismuuttujissa. Selvimmin muiden koulutustasojen vastaajista poikkesivat ylemmän korkeasteen koulutuksen saaneet, joilla jatkohalukkuus oli kaikilla mittareilla muita suurempaa. Kun työssäjatkamishalukkuutta mitattiin aiotulla eläkeiällä ja kannustinkarttuman vetovoimalla, vaihtelivat työssäpysymisajatukset voimakkaimmin oman eläkeiän mukaan. Julkisen sektorin henkilöistä, joilla lain mahdollistama vanhuuseläkeikä on alle 63 vuotta (vrt. taulukko 9), vain vajaat neljä prosenttia olisi halukas jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen.

4.2.3 Sektorien erot kun taustatekijöitä vakioidaan

Seuraavassa tarkastellaan työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia eri työmarkkinasektoreilla niin, että eräitä sektoreiden taustatekijöissä olevia eroja vakioidaan. Tällaisia tekijöitä, jotka mahdollisesti vaikuttavat suunnitelmiin jatkaa

työssä ja joissa sektorien välillä on eroja, ovat ikä, sukupuoli, koulutus sekä eläkeikä. Taulukossa 13 tarkastellaan ensin sektorien välillä olevia eroja ilman taustatekijöitä. Tarkastelussa verrokkina on yksityinen sektori, johon valtiosektoria ja kuntasektoria verrataan. Aiotun eläkeiän kohdalla sektorien välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja. Kannustinkarttumaa ja 68 ikävuoteen saakka työssä jatkamista koskevien kysymysten kohdalla kuntasektorilla työskentelevien työssä jatkamishalukkuus on niin ikään kaikkein matalin. Valtiosektori ei näiden kysymysten kohdalla eroa yksityisestä sektorista. Kun tarkastellaan halukkuutta tehdä työtä vanhuuseläkkeellä, havaitaan, että valtiosektorilla työskentelevät suhtautuvat kaikkein myönteisimmin työn tekemiseen vanhuuseläkkeellä ollessa. Kuntasektorilla eläkkeellä työskentelyyn valmiiden osuus on sektoreista kaikkein matalin.

Taulukko 13. Työssä jatkamiseen liittyvät suunnitelmat eri sektoreilla. OR:t, p-arvot suluissa.

	Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta	Kannustinkarttuma lisää jatkohalukkuutta	Haluaa jatkaa 68 ikävuoteen saakka	Voisi tehdä työtä vanhuuseläkkeellä
Yksityinen	1,000	1,000	1,000	1,000
Kunta	0,987 (0,910)	0,611 (0,001)	0,432 (0,000)	0,727 (0,005)
Valtio	1,046 (0,806)	0,804 (0,946)	1,118 (0,681)	1,502 (0,017)

Se, miten iän, sukupuolen, koulutuksen ja eläkeiän lisääminen malliin muuttaa sektorien eroja, ilmenee taulukosta 14. Taulukossa tarkastellaan niitä työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia mittaavia muuttajia, joiden kohdalla sektoreiden välillä oli eroa (ks. taulukko 13).

Iän lisääminen malliin ei muuta sektorien tilannetta työssä jatkamisen suhteen minkään mittarin kohdalla. Kuntasektorilla työssä jatkamiseen liittyviä aikeita on edelleen kaikkein vähiten ja valtiosektori erottuu työntekoa eläkkeellä koskevan kysymyksen kohdalla. Tulos on varsin ymmärrettävä, koska tarkastelu tässä artikkelissa perustuu 45–64-vuotiaisiin palkansaajiin, eikä sektoreiden ikärakenteessa silloin ole eroa, kun tarkastelu perustuu ikääntyviin työntekijöihin (ks. edellä taulukko 2).

Erityisesti kuntasektori on naisvaltainen ja aikaisemmissa tutkimuksissa naisten on havaittu suhtautuvan miehiä varauksellisemmin työssä jatkamiseen. Sukupuolen lisääminen malliin ei kuitenkaan muuta tilannetta kannustinkarttumaa koskevan kysymyksen osalta. Kuntasektorilla kannustinkarttuma lisää kiinnostusta työssä jatkamiseen edelleen kaikkein vähiten. Eläkkeellä työskentelyn suhteen tulos kuitenkin hivenen muuttuu kuntasektorin osalta, kun sukupuoli lisätään malliin: kuntasektori ei enää poikkea tilastollisesti merkitsevästi (viiden prosentin riskitasolla) yksityisestä sektorista. Kuntasektorin sukupuolirakenteella näyttäisi siis olevan tämän kysymyksen kohdalla merkitystä.

Seuraavassa vaiheessa malliin lisätään koulutus. Kuntasektori erottuu edelleen kannustinkarttuman osalta niin, että siellä kannustinkarttuma lisää kaikkein vähiten työssä jatkamishalukkuutta ja samoin 68 ikävuoteen saakka jatkajia on kuntasektorilla kaikkein vähiten. Valtiosektori ei eroa näiden kysymysten kohdalla merkitsevästi yksityisestä sektorista. Koulutuksen lisääminen malliin muuttaa kuntasektorin kohdalla saatavaa kuvaa koskien halukkuutta tehdä työtä eläkkeellä: nyt kuntasektori jälleen eroaa yksityisestä sektorista tilastollisesti merkitsevästi.

Viimeisessä vaiheessa malliin lisätään vastaajien eläkeiät. Kuntasektorilla ja valtiosektorilla vanhimmissa ikäryhmissä on alempia eläkeiä, jotka on eläkeuudistuksessa suojattu. Eläkeikien lisääminen malliin poistaa sektorien erot kannustinkarttumaan sekä 68-vuotiaaksi työssä jatkamisen kohdalla. Voidaan siis päätellä, että kuntasektorilla työskentelevien vähäisempi halukkuus jatkaa työssä johtuu alemmista eläkeistä. Tämä selitys ei kuitenkaan päde tarkasteltaessa halukkuutta työskennellä eläkkeellä. Kuntasektorilla halukkuus työskennellä eläkkeellä on eläkeikien huomioimisen jälkeenkin kaikkein matalin. Mahdollisesti kiinnostus työskennellä eläkkeellä liittyykin enemmän itse työhön, eikä työntekijöiden ominaisuuksiin. Kuntasektorilla erilaiset fyysiseen suorittamiseen perustuvat työtehtävät saattavat esimerkiksi hoitoalan suuren painon vuoksi olla yleisempiä ja erilaiset asiantuntijatehtävät harvinaisempia kuin muilla sektoreilla.

Taulukko 14. Työssä jatkamiseen liittyvät suunnitelmat eri työmarkkinasektoreilla. Ensimmäisessä mallissa mukana vain sektori-muuttuja, sen jälkeen malliin lisätään yksitellen ikä, sukupuoli, koulutus ja eläkeikä. Logistinen regressio-analyysi, OR:t, p-arvot suluissa.

	Sektori	+ ikä	+ sukupuoli	+ koulutus	+ eläkeikä
Lisääkö kannustinkarttuma jatkohalukkuutta?					
Yksityinen	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Kunta	0,611 (0,001)	0,607 (0,001)	0,637 (0,005)	0,593 (0,001)	0,990 (0,960)
Valtio	0,804 (0,946)	0,919 (0,705)	0,924 (0,723)	0,759 (0,241)	1,264 (0,372)
Halukkuus jatkaa työssä 68-vuotiaaksi					
Yksityinen	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Kunta	0,432 (0,000)	0,433 (0,000)	0,515 (0,005)	0,438 (0,001)	0,710 (0,229)
Valtio	1,118 (0,681)	1,128 (0,657)	1,148 (0,614)	0,756 (0,342)	1,271 (0,484)
Halukkuus työskennellä eläkkeellä ollessa					
Yksityinen	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Kunta	0,727 (0,005)	0,726 (0,005)	0,820 (0,095)	0,720 (0,008)	0,665 (0,004)
Valtio	1,502 (0,017)	1,482 (0,021)	1,504 (0,018)	1,094 (0,625)	0,997 (0,988)

4.3 Taustatekijöiden yhteys työssä jatkamista koskeviin suunnitelmiin

Tässä jaksossa tarkastellaan, mitkä tekijät selittävät työssä jatkamisaikeita tähän artikkeliin valituilla mittareilla. Selittävät muuttujat liittyvät vastaajien sosiodemografiseen taustaan, työuraan ja terveyteen. Lisäksi tarkastellaan tarkemmin työhön ja työskentelyyn, työhyvinvointiin ja työpaikan toimintatapoihin liittyvien piirteiden yhteyttä työssä jatkamiseen. Ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan sosiodemografisten taustatekijöiden sekä työuraan ja eläkejärjestelyihin liittyviä tekijöitä (ks. taulukko 15). Tarkasteltavia muuttujia tässä ovat sukupuoli, ikä, parisuhteessa oleminen, koulutustaso sekä terveydentila. Lisäksi tarkastellaan työuran pituutta vuosina ja vastaajan henkilökohtaista eläkeikää.

Taulukko 15. Eri taustatekijöiden yhteydet työssä jatkamiseen liittyviin suunnitelmiin. Logistinen regressio-analyysi, OR:t, p-arvot suluiissa.

	Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta	Kannustin- karttuma- lisää jatko- halukkuutta	Haluaa jatkaa 68 ikävuoteen saakka	Voisi tehdä työtä vanhuus- eläkkeellä
miehet	1,000	1,000	1,000	1,000
naiset	0,932 (0,531)	0,738 (0,030)	0,504 (0,000)	0,602 (0,000)
45–49	1,000	1,000	1,000	1,000
50–54	0,900 (0,448)	1,255 (0,199)	1,164 (0,503)	1,439 (0,007)
55–59	0,977 (0,885)	1,554 (0,031)	1,256 (0,406)	1,636 (0,002)
60–	3,221 (0,000)	2,696 (0,000)	1,035 (0,934)	1,971 (0,003)
parisuhteessa	1,000	1,000	1,000	1,000
yksin	1,292 (0,046)	1,738 (0,000)	1,648 (0,017)	1,312 (0,030)
perusaste	1,000	1,000	1,000	1,000
keskiaste	0,777 (0,070)	0,902 (0,562)	1,055 (0,830)	1,138 (0,347)
alempi korkea-aste	0,788 (0,120)	1,163 (0,418)	1,134 (0,636)	1,082 (0,598)
ylempi korkea-aste	1,712 (0,007)	1,657 (0,037)	3,291 (0,000)	3,211 (0,000)
kohtalainen, melko huono tai huono terveys	1,000	1,000	1,000	1,000
melko hyvä terveys	1,203 (0,237)	1,758 (0,011)	2,786 (0,004)	1,401 (0,026)
hyvä terveys	1,514 (0,006)	2,644 (0,000)	4,446 (0,000)	1,776 (0,000)
eläkeikä	1,370 (0,000)	1,394 (0,000)	1,488 (0,001)	0,989 (0,740)
työskentelyvuodet	0,999 (0,073)	0,999 (0,197)	0,999 (0,514)	0,998 (0,020)

Sukupuolella on merkitystä suhtautumisessa kannustinkarttumaan, jatkamisessa työssä 68-vuotiaaksi sekä suhtautumisessa työskentelemiseen eläkkeellä ollessa. Miehet arvioivat kannustinkarttuman lisäävän työssä jatkamishalukkuutta enemmän kuin naiset. Miehet myös arvioivat pystyvänsä jatkamaan työssä 68-

vuotiaaksi useammin kuin naiset ja he suhtautuvat myös eläkkeellä työskentelemiseen myönteisemmin kuin naiset. Kaiken kaikkiaan naiset suhtautuvat siis miehiä varauksellisemmin työssä jatkamisen. Tulos on linjassa aikaisempien tutkimusten tulosten kanssa (Forma ja Väänänen 2003; Tuominen ja Pelkonen 2004).

Parisuhteella on myös merkitystä. Yksin asuvat suhtautuvat työssä jatkamiseen parisuhteessa olevia myönteisemmin. Tulos saattaa viitata siihen, että pariskunnat suunnittelevat työstä vetäytymistä yhdessä ja että tämä yhdessä suunniteltu työelämästä vetäytyminen tapahtuisi aikaisemmin kuin mitä yksinelävät työntekijät suunnittelevat. Tämäkin tulos on yhdenmukainen muilla aineistoilla saatujen tulosten kanssa (ks. Forma 2004).

Iän merkitys työssä jatkamisen kannalta vaihtelee hivenen eri kysymysten kohdalla. Kokonaisuudessaan iällä ei ole lineaarista yhteyttä työssä jatkamiseen muuten kuin työn tekemistä eläkkeellä tarkastelevan kysymyksen kohdalla. Kaikkien kysymysten kohdalla vanhin ikäryhmä (yli 60-vuotiaat) suhtautuvat työssä jatkamiseen kaikkein myönteisimmin. Tämä johtuu luonnollisesti valikoitumisesta: ne työntekijät, joilla on resursseja ja motivaatiota jatkaa työssä valikoituvat tähän vanhimpaan työntekijöiden ikäryhmään. Kannustinkarttuma lisää jatkohalukkuutta jo 55–59-ryhmässä. 68-vuotiaaksi saakka työskentelemisen suhteen iällä ei ole lainkaan merkitystä. Iällä on suuri merkitys tarkasteltaessa halukkuutta tehdä työtä eläkkeellä. Kaikkein nihkeimmin tähän suhtautuu nuorin ikäryhmä (45–49) ja halukkuus työskennellä eläkkeellä lisääntyy lineaarisesti iän myötä.

Koulutuksella on merkitystä työssä jatkamisen kannalta. Korkeakoulutetut erottuvat kaikkien kysymysten kohdalla muita ryhmiä vahvemmillä suunnitelmilla jatkaa työssä. Ero on kaikkein suurin kun tarkastellaan halukkuutta jatkaa työssä 68-vuotiaaksi saakka sekä siinä, miten suhtaudutaan työskentelyyn eläkkeellä.

Itse arvioidulla terveydentilalla on tärkeä merkitys kaikkien työssä jatkamista tarkastelevien kysymysten kohdalla. Terveydentilansa heikoksi kokevat eivät suuntaudu työssä jatkamiseen, eivätkä he ole kiinnostuneita työskentelemään eläkkeellä ollessaan. Kaikkein suurin merkitys terveydentilalla on tarkasteltaessa halukkuutta jatkaa työssä 68-vuotiaaksi saakka. Tarkasteltaessa jatkamista

aiotun eläkeiän mukaan terveydentilan muutoksella huonoimmasta ryhmästä keskimmäiseen ei ole merkitystä, kun taas muiden kysymysten kohdalla jo tämä siirtymä on merkityksellinen.

Eläkeikä osoittautuu merkitykselliseksi työssä jatkamista selittäväksi muuttujaksi kaikkien muiden kysymysten paitsi työntekoa eläkkeellä tarkastelevan kysymyksen kohdalla. Mitä alempi eläkeikä on, sen kielteisemmin suhtaudutaan työssä jatkamiseen. Työuran pituus vaikuttaa myös erityisesti tarkasteltaessa halukkuutta tehdä työtä eläkkeellä.

Taulukossa 16 tarkastellaan, miten eräät toimipaikkaan ja sen toimintatapoihin liittyvät tekijät kytkeytyvät työntekijöiden suunnitelmiin jatkaa työssä. Analysoitavia tekijöitä ovat toimipaikan koko, arvio työssä pysymisen edistämisestä, työpaikalla mahdollisesti tehdyt irtisanomiset ja työttömyysputken käyttäminen.

Toimipaikan koko osoittautuu merkitykselliseksi. Isommissa toimipaikoissa työssä jatkamiseen suhtaudutaan varauksellisemmin kuin pienissä työpaikoissa. Työssä pysymistä edistävällä toiminnalla on merkitystä kaikkien mittareiden kohdalla. Jos työntekijä arvioi, että työpaikalla edistetään työssä pysymistä, kannustinkarttuma lisää halukkuutta jatkaa työssä ja työntekijät pitävät mahdollisena työskennellä myös eläkkeellä ollessaan. Myös työssä jatkamista 68-vuotiaaksi pidetään enemmän mahdollisena.

Sellaisilla työpaikoilla, joilla ei ole käytetty työttömyysputkea, työntekijöiden aiottu eläkeikä on korkeampi kuin sellaisilla työpaikoilla, joissa on käytetty työttömyysputkea. Tämä liittyy juuri edellä käsiteltyyn työssä pysymistä korostavaan yleiseen toimintatapaan työpaikalla. Irtisanomiset ovat yhteydessä ainoastaan suunnitelmiin tehdä työtä eläkkeellä ollessa. Jos irtisanomisia ei ole tehty, työn tekemistä eläkkeellä pidetään mahdollisempaan kuin sellaisilla työpaikoilla joilla on tehty irtisanomisia.

Taulukko 16. Työpaikan koon ja toimintatapojen yhteydet työssä jatkamiseen liittyviin suunnitelmiin. Logistinen regressio-analyysi, OR:t, p-arvot suluissa.

	Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta	Kannustin- karttuma lisää jatkohaluk- kuutta	Haluaa jatkaa 68 ikävuoteen saakka	Voisi tehdä työtä eläkkeellä
(1) Toimipaikan koko				
alle 20 henkeä	1,000	1,000	1,000	1,000
20-99	0,842 (0,163)	0,772 (0,092)	0,774 (0,205)	0,861 (0,215)
100-	0,700 (0,010)	0,650 (0,013)	0,425 (0,001)	0,777 (0,059)
(2) Edistetäänkö työssä pysymistä?				
ei	1,000	1,000	1,000	1,000
kyllä	0,990 (0,939)	1,725 (0,000)	1,520 (0,044)	1,375 (0,012)
(3) Onko siirretty työttömyys- putkeen?				
on	1,000	1,000	1,000	1,000
ei	1,960 (0,000)	1,262 (0,228)	1,385 (0,226)	1,123 (0,417)
(4) Onko irtisanottu?				
on	1,000	1,000	1,000	1,000
ei	0,886 (0,392)	1,119 (0,508)	1,263 (0,300)	1,396 (0,012)

Huom. Taulukossa on estimoitu 16 erillistä yhtälöä. Ensimmäisen kohdan yhtälöissä on vakioitu ikä, sukupuoli, koulutus ja terveys. Kaikissa muissa yhtälöissä on edellä mainittujen lisäksi vakioitu toimipaikan koko.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työssä jatkamiseen liittyvät suunnitelmat kytkeytyvät voimakkaasti työhyvinvointiin. Seuraavassa analysoidaan, miten tässä tutkimuksessa hyödynnettävät työssä jatkamiseen liittyviä aikomuksia mittaavat muuttujat ovat yhteydessä eräisiin työhyvinvointitekijöihin (ks. taulukko 17).

Taulukko 17. Työhön ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden yhteys työssä jatkamiseen. Logistinen regressio-analyysi, OR:t, p-arvot suluissa. Taulukossa on estimoitu 36 erillistä yhtälöä, joissa tässä esitettyjen muuttujien lisäksi ovat mukana ikä, sukupuoli, koulutus ja terveys.

	Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta	Kannustin- karttuma lisää jatko- halukkuutta	Haluaa jatkaa 68 ikävuoteen saakka	Voisi tehdä työtä vanhuus- eläkkeellä
(1) Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia				
ei	1,000	1,000	1,000	1,000
kyllä	0,612 (0,000)	0,715 (0,014)	0,590 (0,005)	0,815 (0,056)
(2) Tulosseuranta on tehostunut				
ei	1,000	1,000	1,000	1,000
kyllä	0,632 (0,000)	0,686 (0,007)	0,559 (0,002)	0,837 (0,110)
(3) Uhkana työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn				
ei	1,000	1,000	1,000	1,000
kyllä	0,776 (0,027)	0,731 (0,035)	0,650 (0,037)	0,997 (0,977)
(4) Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin				
ei lainkaan	1,000	1,000	1,000	1,000
jonkin verran/ melko paljon	1,319 (0,123)	1,868 (0,016)	1,206 (0,550)	1,594 (0,010)
paljon	1,502 (0,038)	2,201 (0,004)	1,308 (0,426)	1,619 (0,015)
(5) Esimies antaa riittävästi palautetta				
ei	1,000	1,000	1,000	1,000
neutraali	1,186 (0,279)	1,324 (0,176)	0,999 (0,997)	0,953 (0,762)
kyllä	1,079 (0,541)	1,500 (0,012)	1,050 (0,815)	1,305 (0,029)
(6) Työn henkinen raskaus				
erittäin kevyt tai kevyt	1,000	1,000	1,000	1,000
melko raskas	0,876 (0,239)	1,225 (0,147)	0,879 (0,496)	1,001 (0,991)
erittäin raskas	0,442 (0,003)	0,462 (0,047)	0,500 (0,161)	0,926 (0,739)
(7) Työn fyysinen raskaus				
erittäin kevyt tai kevyt	1,000	1,000	1,000	1,000
melko raskas	1,017 (0,887)	0,701 (0,027)	0,706 (0,116)	0,947 (0,645)
erittäin raskas	0,447 (0,024)	0,537 (0,164)	0,402 (0,218)	0,813 (0,486)
(8) Tyytyväisyys työhön				
erittäin tyytymätön	1,000	1,000	1,000	1,000
melko tyytyväinen tai tyytymätön	1,348 (0,253)	2,594 (0,029)	0,785 (0,571)	1,311 (0,269)
erittäin tyytyväinen	1,559 (0,099)	2,999 (0,013)	1,369 (0,465)	1,289 (0,318)
(9) Mietin työasioita vapaa-ajalla, koska työ on niin mielenkiintoista				
ei	1,000	1,000	1,000	1,000
kyllä	1,074 (0,524)	1,553 (0,001)	2,009 (0,000)	1,849 (0,000)

Taulukon yläosassa (kohdissa 1–4) tarkastellaan eräitä kiireeseen, työtahtiin ja työn asettamiin vaatimuksiin liittyviä muuttujia. Eri kysymysten kohdalla yhteysien voimakkuus ja merkitsevyys vaihtelee, mutta kokonaisuudessaan on niin, että työssä jatkamiseen liittyvät suunnitelmat liittyvät keskeisesti työn tekijälleen asettamiin vaatimuksiin. Jos työntekijällä on kokemus siitä, että säästötavoitteet tiukentavat työtahtia, työssä jatkamista pidetään vähemmän todennäköisenä. Samantyyppinen vaikutus on sillä, jos vastaajat ovat arvioineet tuloseurannan tehostuneen heidän työpaikallaan. Näiden kahden tekijän yhteys suunnitelmiin tehdä työtä eläkkeellä on muita työssä jatkamista kartoittavia kysymyksiä heikompi. Työssä jatkamiseen liittyvät aikeet ovat hyvin pitkälle vastaavalla tavalla yhteydessä arvioihin työmäärän lisääntymisestä sekä vaikeuksista jatkaa työssä. Kovaa työtahtia tasapainottavana tekijänä tarkasteltiin vaikutusmahdollisuuksien merkitystä. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työtahtiin yhdistyvätkin korkeaan aiottuun eläkeikään sekä kannustinkarttuman kokemiseen työssä jatkamissuunnitelmia lisäävänä. Lisäksi hyvät vaikutusmahdollisuudet yhdistyvät halukkuuteen työskennellä eläkkeellä.

Kohdissa 5–8 tarkastellaan esimiestyötä sekä työn piirteitä. Aikaisemmissa tutkimuksissa esimiestyön merkitys on osoittautunut tärkeäksi työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia selittäväksi tekijäksi (ks. Forma ja Väänänen 2003). Tässä käytettyjen kysymysten valossa esimiehen antamalla palautteella on merkitystä kahdessa kohdassa. Ensinnäkin siinä, koetaanko kannustinkarttuman lisäävän halukkuutta jatkaa työssä. Kun esimiehen koetaan antavan riittävästi palautetta, kannustinkarttuma lisää jatkohalukkuutta. Niin ikään esimiehen antamalla palautteella on merkitystä työntekijöiden ottaessa kantaa työskentelyyn eläkkeellä ollessa. Työn kokeminen henkisesti raskaaksi liittyy kahteen työssä jatkamista mittaavaan kysymykseen: aiottuun eläkeikään ja kannustinkarttuman vaikutuksiin. Niillä, joilla työ on henkisesti raskasta, aiottu eläkeikä on alempi ja kannustinkarttuma lisää vähemmän työssä jatkamishalukkuutta. Kokemuksilla työn fyysisestä raskaudesta on merkitystä vain aiotun eläkeiän kohdalla niin, että työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat aikovat jäädä eläkkeelle aiemmin kuin työnsä fyysisesti kevyemmäksi kokevat. Työtyytyväisyyttä voidaan pitää eräänlaisena kokoavana työhön ja sen tekemiseen liittyvänä mittarina. Työtyytyväisyyden myötä kannustinkarttuman arvioidaan lisäävän työssä jatkamishalukkuutta. Li-

säksi työtyytyväisyys on yhteydessä siihen, että aiottu eläkeikä on korkeampi kuin 63 vuotta. Tosin tilastollinen merkitsevyys alittaa tässä vain 10 prosentin riskitason.

Viimeiseksi kohdassa 9 tarkastellaan, miten työasioiden ajattelemisen vapaa-ajalla on yhteydessä työssä jatkamiseen liittyviin suunnitelmiin. Kysymyksen voidaan ajatella tietynlaista työhön sitoutumista, joka on lähellä ”työn imusta” käytyä keskustelua (ks. Hakanen 2002). Havaitaan, että kyseisenlainen työhön sitoutuminen on varsin voimakkaassa yhteydessä työssä jatkamiseen liittyviin suunnitelmiin kannustinkarttuman osalta sekä 68-vuotiaaksi työssä jatkamisen osalta. Lisäksi kysymyksen perusteella työhönsä sitoutuneet suhtautuvat työn tekemiseen eläkkeellä ollessaan myönteisesti.

4.4 Palkansaajien näkemykset työssä jaksamista tukevista asioista

Työolotutkimuksessa vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, mitä asioita he itse pitävät tärkeinä jaksakseen työssä mahdollisimman pitkään. Vastaajille oli tarjolla 11-kohtainen lista, joka kattoi laajasti erilaisia työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitoon liitettyjä toimenpiteitä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan erikseen kunkin asian tai toimenpiteen tärkeyttä oman työssäjaksamisensa kannalta. Vastausvaihtoehdot poikkesivat tavanomaisesta asteikosta siten, että ”tärkeä/ei tärkeä” –ulottuvuuden lisäksi vastausvaihtoehtona oli toteamus, että asia on hyvin jo tällä hetkellä. (ks. taulukko 18).

Kaikilla sektoreilla, miehillä ja naisilla, kaikissa ikäryhmissä (45–64 vuotta) ja kaikilla sosioekonomisen aseman tasoilla tärkeimpänä edellytyksenä pitkään työssä pysymiselle pidettiin varmuutta työpaikan säilymisestä. Tätä piti erittäin tärkeänä 59 prosenttia vastaajista, ja melko tärkeänä sitä piti lisäksi 21 prosenttia. Omia työssäpysymismahdollisuuksia tarkastellaan ensi sijassa suhteessa terveyden säilymiseen, sillä seuraavaksi tärkeimpinä toimenpiteinä nousivat esiin kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen ja työterveyshuollon kehittäminen, joita yli kolmannes vastaajista piti erittäin tärkeinä. Samaan tärkeysryhmään kuului myös palkan lisääminen.

Konkreettisesti työhön liittyvät asiat tulivat tärkeysjärjestyksessä vasta edellisten jälkeen, joskin työmäärän ja kiireen vähentämistä piti erittäin tärkeänä lähes kolmannes vastaajista. Työympäristön parantamisen ja joustavammat työajat koki erittäin tärkeiksi runsas neljännes vastaajista. Johtamistapojen parantamista, joka on esimerkiksi oikeudenmukaisen johtamisen näkökulmasta (ks. Elovainio ym. 2002) noussut esiin, piti erittäin tärkeänä vain viidennes. Lähes yhtä moni piti tärkeänä mahdollisuutta työn keventämiseen osa-aikaeläkkeen turvin tai jäämällä vuorotteluvapaalle. Tässä tarkasteltavassa yli 45-vuotiaiden joukossa pidettiin pitkään työssä pysymisen kannalta vähiten tärkeänä koulutusmahdollisuuksien lisäämistä, jonka arvioi erittäin tärkeäksi vain runsas kymmenesosa vastaajista.

Muissa paitsi työpaikan varmuutta koskevissa kohdissa asian melko tärkeäksi kokevia oli tyypillisesti noin 30–40 prosenttia vastaajista. Jos tarkasteluun otetaan mukaan myös nämä vastaukset, olivat kaikki esitetyt asiat joko melko tai erittäin tärkeitä työssä pysymiselle enemmistön eli 50–80 prosentin mielestä.

Voidaan olettaa, että jos on kyse asioista, joiden parantamisen vastaajat ajattelevat todella merkitsevän jotain heidän työssä pysymiselleen, he ovat valinneet ”erittäin tärkeä” –vaihtoehdon. ”Melko tärkeä” ei sisällöllisestikään ole samassa määrin olennainen. Joissakin tapauksissa asia voi olla erittäin tärkeä, mutta on jo kunnossa. Näiden tilanteiden välistä suhdetta ei kysymyksenasettelun puitteissa voida kuitenkaan tarkastella. Taulukossa 18 esitetään kaikkien työssäpysymisen kannalta arvioitujen muuttujien jakaumat sen mukaisessa suuruusjärjestyksessä, kuinka suuri osa vastaajista piti niiden parantamista erittäin tärkeinä jaksakseen pitempään työssä.

Taulukko 18. Erilaisten asioiden arvioitu tärkeys oman työssä jaksamisen kannalta, prosenttia.

Tarkasteltava asia	Erittäin tärkeä %	Melko tärkeä %	Ei kovin tärkeä %	Hyvä nykyisellään %	Lukumäärä
Varmuus työpaikan säilymisestä	58,7	21,1	7,7	12,4	1797
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	36,8	37,9	11,7	13,6	1786
Työterveyshuollon kehittäminen	36,4	29,9	9,3	24,4	1792
Palkan lisääminen	35,0	33,8	23,7	7,4	1799
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	31,9	40,5	14,7	12,9	1798
Työympäristön parantaminen	27,5	40,0	11,0	21,5	1792
Joustavammat työajat	26,9	33,8	15,1	24,3	1792
Johtamistapojen parantaminen	20,8	38,4	20,0	20,8	1787
Osa-aikaeläke	20,3	32,3	35,5	11,9	1785
Sapatti-/vuorotteluvapaa	16,6	31,9	38,5	13,0	1782
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	12,8	35,8	32,6	18,8	1797

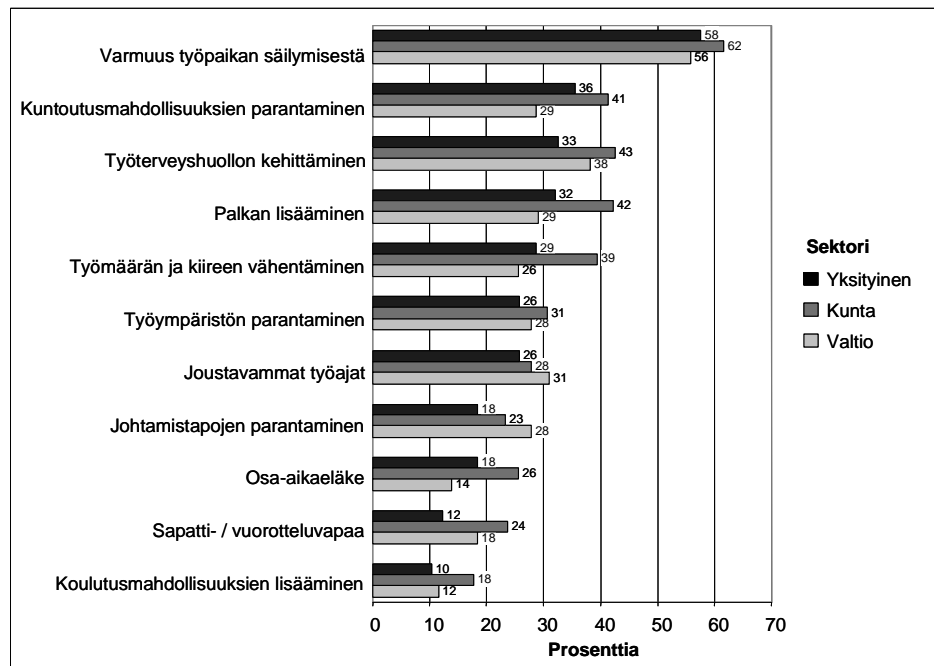
Se, että varmuus työpaikan säilymisestä arvioitiin tärkeimmäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi, sisältänee myös piirteitä yleisestä huolestumisesta työpaikkojen säilymisen suhteen. Vastauksissa pyydettiin arviota nimenomaan vastaajan itsensä jaksamisen kannalta, ja vastaajajoukosta kuitenkin yli 90 prosentilla työsuhde oli pysyvä (toistaiseksi voimassa oleva) ja vain vajaalla kymmenesosalla se oli määräaikainen.

Lukuun ottamatta varmuutta työpaikan säilymisestä, asioiden tärkeysjärjestys, mutta etenkin tärkeyden aste vaihtelivat useissa tapauksissa työnantajasektorin, sukupuolen, ikäryhmän ja sosioekonomisen aseman mukaan (ks. kuva 5 ja liitetaulukko 3).

Sektoreittaisessa tarkastelussa kuntasektorin palkansaajat pitivät useimpia esitettyjä asioita erittäin tärkeinä vielä selvästi yleisemmin kuin yksityisen ja valtiosektorin palkansaajat. Erityisesti kuntasektori poikkesi muista palkan lisäämisen ja työmäärän ja kiireen vähentämisen tärkeydessä. Myös työhön liitty-

vät joustot, osa-aikatyö ja vuorotteluvapaa kiinnostivat kuntatyöntekijöitä muita enemmän.

Kuva 5. Niiden 45–64-vuotiaiden osuus eri sektoreilla, jotka pitävät ko. asioita erittäin tärkeinä, että jaksaisivat työssä mahdollisimman pitkään, prosenttia.



Sukupuolen mukainen tärkeysjärjestys mukailee paljolti sektoreiden mukaista järjestystä; onhan kunta-alakin varsin naisvaltainen. Naiset pitivät kaikkia esitettyjä asioita erittäin tärkeinä työssä pysymiselleen useammin kuin miehet.

Ikäryhmittäin suurimmat erot asioiden tärkeäksi kokemisessa koskivat varmuutta työpaikan säilymisestä. Kaikkein tärkeintä tämä oli nuorimmalle, 45–49-vuotiaiden ryhmälle, ja tärkeys väheni ikäryhmä ikäryhmältä. Eroa vanhimman ja nuorimman ikäryhmän välillä asian erittäin tärkeäksi kokevien osalta oli 21 prosenttiyksikköä. Tässä tarkasteltavista ikäryhmistä nuorimmat pitivät useita muitakin esitettyjä asioita yleisemmin erittäin tärkeinä kuin vanhemmat.

Sosioekonominen asema aiheutti vaihtelua tärkeyskokemuksissa siten, että ylemmät toimihenkilöt pitivät kaikkien vastaajien tärkeimpien joukkoon arvioimia asioita – kuntoutusmahdollisuuksia, työterveyshuollon kehittämistä ja palkan lisäämistä – erittäin tärkeinä huomattavasti harvemmin kuin muut. Työpaikan varmuuden jälkeen seuraavaksi tärkeimpänä ylemmät toimihenkilöt pitivät työmäärän ja kiireen vähentämistä. Yhtä tärkeinä tulivat tämän jälkeen joustavat työajat ja myös työterveyshuollon kehittäminen.

Suoraan terveyteen ja työkykyyn vaikuttavien asioiden, kuten kuntoutusmahdollisuuksien ja työterveyshuollon, nostaminen tärkeysjärjestyksen kärkisijoille heijastanee osittain 45–64-vuotiaiden reaalisia kokemuksia pitkäaikaissairauksien esiintymisestä tai niiden lisääntyneestä uhasta. Tähän ikäryhmään kuuluvista 40 prosentilla oli vähintään yksi pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus, jotka eivät kuitenkaan aiheuttaneet tilastollisesti merkitsevää vaihtelua kuntoutuksen tai työterveyshuollon kehittämisen tärkeyteen. Tärkeysjärjestys saattaa heijastaa myös työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämisessä sovellettavaa sairausperusteista kriteeristöä. Työkyky kytetään edelleen usein lääketieteelliseen sairausajatteluun, eikä arviointi aina laajene tarkastelemaan henkilön työkyvyn toteutumismahdollisuuksia työn ja koko työorganisaation toimintatapojen kontekstissa.

Työhön liittyvien asioiden arvioiminen vähemmän tärkeiksi työssä pysymisen edistäjiksi ei kumoa niiden merkitystä. Työhön sisältyvät asiat vaikuttavat viiveellä ja voivat toimia myös väliintulevina muuttujina säätelemässä suuntaa, johon henkilön terveys ja työkyky lähtevät kehittymään. Kääntäen, työkyvyttömyyseläketapauksissa työkyvyttömyyteen johtanut prosessi on yleensä usean vuoden mittainen, ja siihen johtaneita tekijöitä on voitu jäljittää työpaikan olosuhteisiin jopa kahdeksan vuoden taakse (Gould 1994; Härkäpää ym. 1990).

5 Yhteenveto

Runsas kolmasosa yli 45-vuotiaista palkansaajista kaikilla työnantajasektoreilla siirtyy lähimmän kymmenen vuoden aikana eläkkeelle. Tämä on lukumääräisesti suuri joukko. Eläkkeelle siirtymisen vähäinenkin myöhentäminen nykyiseen verrattuna nostaisi keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää ja edistäisi osaltaan eläkeuudistuksen tavoitteiden toteutumista. Ikääntyneiden ratkaisuille on merkitystä myös työvoiman saatavuuden kannalta, jonka arvioidaan vaikeutuvan etenkin julkisella sektorilla suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle seuraavan vuosikymmenen aikana.

Tarkasteltaessa työssä jatkamisaikeita sektoreittain on otettava huomioon erot työntekijäkunnan rakenteessa, kunta-alan naisvaltaisuus ja valtion työntekijäkunnan korkea koulutustaso. Tästä johtuen ylempiä toimihenkilöitä on ylivoimaisesti eniten juuri valtion palveluksessa. Yksityisaloille leimallista on pelkän peruskoulutuksen saaneiden suuri osuus. Lähes puolet yksityissektorin ikääntyvistä palkansaajista kuuluukin työntekijöihin ja ylempien toimihenkilöiden osuus on pieni. Nämä taustatekijät huomioon ottaen työssä jatkamisaikeissa on odotetusti sektorikohtaisia eroja. Niitä tarkasteltaessa on lisäksi otettava huomioon julkisen sektorin alemmat eläkeiät.

Sektorivertailun ohella artikkelilla oli myös metodisia tavoitteita. Artikkelissa työntekijöiden työhön suhtautumista tarkasteltiin uuden tyyppisillä kysymyksillä. Kyselytutkimuksissa käytetyt kysymykset vaikuttavat aina jonkin verran saattuihin tuloksiin. Toiset kysymykset saattavat olla enemmän yhteydessä joihinkin taustatekijöihin, kun taas toisentyyppisiä kysymyksiä käytettäessä muut selittäjät nousevat enemmän esiin. Kun samaa ilmiötä tarkastellaan useilla erilaisilla mittareilla, ilmiöstä saadaan kokonaisuudessaan kattavampi ja tarkempi kuva. Tässä artikkelissa käytettiin neljää erilaista kysymystä. Ensinnäkin työssä jatkajiksi määriteltiin ne työntekijä, joiden aiottu eläkeikä oli korkeampi kuin 63 vuotta. Toiseksi kysyttiin, lisääkö uuteen joustavaan vanhuuseläkeikäjärjestelmään liittyvä kannustinkarttuma vastaajien työssä jatkamishalukkuutta. Kolmanneksi

tiedusteltiin halukkuutta jatkaa työssä 68 ikävuoteen saakka. Neljännessä kysymyksessä tiedusteltiin, miten vastaajat suhtautuvat työn tekemiseen eläkkeellä ollessaan.

Työssä jatkamisen edellytykset ja aikeet eri sektoreilla

Kullakin työmarkkinasektorilla on omat uhkansa ja haasteensa, mitä tulee työssä jatkamiseen vaikuttaviin tekijöihin. Itse arvioidun terveydentilan osalta sektorien välillä ei havaittu mainittavia eroja. Kuitenkin tärkeä täsmennys työterveyteen liittyen on se, että kuntasektorilla ja valtiosektorilla on hivenen yksityistä sektoria enemmän sairauspoissaoloja. Kunta-alalla työ koetaan sekä fyysisesti että henkisesti kaikkein raskaimmaksi. Julkisilla sektoreilla työtyytyväisyys on kokonaisuudessaan korkeampi kuin yksityisellä sektorilla. Julkisen sektorin vahvuudeksi paljastuu myös työsuhteisiin liittyvä turvallisuus: yksityisellä sektorilla koetaan enemmän lomautusten, irtisanomisten tai työttömyyden uhkaa. Vaikka työ onkin turvattua, kuntasektorin kohdalla suurin epävarmuustekijä on, että työmäärä kasvaa yli sietokyvyn. Myös taloudellinen epävarmuus on yleisintä kunta-alan työpaikoilla.

Julkisen sektorin vahvuudeksi suhteessa yksityiseen sektoriin muodostuvat monet työhyvinvointiin liittyvät tekijät. Valtiosektorilla koetaan kaikkein yleisimmin, että työpaikoilla kiinnitetään huomiota työssä jatkamisen edistämiseen. Kunta-alalla työ koetaan kaikkein yleisimmin hyvin organisoiduksi. Lisäksi kunta-alalla ilmapiiri koetaan muita yleisemmin kannustavaksi, avoimeksi ja keskustelevaksi. Toisaalta kuntasektorilla koettiin työntekijöiden määrä muita useammin liian vähäiseksi. Esimiestyön suhteen työskentelysektori ei merkittävästi erottele työntekijöiden kokemuksia. Julkisilla aloilla esimiesten koetaan kuitenkin tukevan ja rohkaisevan työntekijöitä hivenen enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Tulokset julkisen sektorin työhyvinvoinnin osalta ovat varsin positiivisia, koska julkisilla aloilla työhyvinvointiin on kiinnitetty viime vuosina paljon huomiota.

Kun työssä jatkamisaikeita tarkasteltiin aiotun eläkeiän kautta, sektorien välillä ei havaittu olevan eroa. Toisaalta kannustinkarttuman todettiin lisäävän jatkamishalukkuutta kaikkein eniten yksityisellä sektorilla. Valtiosektorilla taas

työssä jatkaminen 68 ikävuoteen saakka ja toisaalta työskentely eläkkeellä kiinnostaa kaikkein eniten. Valtiosektoria koskeva tulos liittyy ammattirakenteseen ja siihen, että valtiosektorille sijoittuu joitakin ammatteja, joissa on mahdollista ja tavallista jatkaa työssä pitkään. Kuntasektorilla työssä jatkamisaikeet ovat sektoreista kaikkein vähäisimpiä. Kun sektoreita koskevassa tarkastelussa vakioitiin ikä, sukupuoli, koulutus ja eläkeikä havaittiin, että vähäiset työssä jatkamisaikeet kuntasektorilla selittyvät hyvin pitkälle kuntasektorin alemmilla eläkei'illä.

Työssä jatkamista selittävät tekijät

Naiset suhtautuvat työssä jatkamiseen miehiä varauksellisemmin. Tulos on linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa. Jatkotutkimuksissa tulisi selvittää, miksi näin on. Tämän artikkelin analyysien perusteella tiedetään, että ero miesten ja naisten välillä ei johdu esimerkiksi koulutustasosta tai muista taustatekijöistä. Iän suhteen merkillepantavaa on se, että yli 60-vuotiaiden ryhmässä työssä jatkamissuunnitelmat ovat kaikkein yleisimpiä. Tämä johtuu valikoitumisesta. Jos pystyy jatkamaan työelämässä 60-vuotiaaksi, työssä jatkamiseen liittyvät suunnitelmat yleistyvät. Työssä jatkaminen kiinnostaa erityisesti korkeakoulutettuja. Verrattuna perusasteen koulutuksen saaneisiin, korkeakoulutetuilla on kaksi tai kolme kertaa enemmän työssä jatkamiseen liittyviä aikeita. Vähintään melko hyväksi koettu itse arvioitu terveys lisää työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia. Riittävä terveys on siis työssä jatkamisen kannalta välttämätön resurssi.

Yksityisellä sektorilla yleinen vanhuuseläkeikä ennen uudistusta on 65 vuotta. Julkisilla sektoreilla on alempia henkilökohtaisia eläkeikä, jotka on suojattu eläkeuudistuksessa niin, että työntekijöillä on mahdollisuus jäädä eläkkeelle myös tässä alemmassa eläkeiässä. Artikkelin analyyseissä havaittiin, että eläkeikä on käänteisessä suhteessa aiottuun eläkeikään. On siis niin, että alemmat eläkeiät jarruttavat työssä jatkamista. Alempien eläkeikien merkitys kuitenkin pienenee kun vanhimmat ikäluokat siirtyvät eläkkeelle ja näin keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä nousee tavoitteiden mukaisesti. Tärkeä huomio on myös se, että pitkä työura vähentää suunnitelmia jatkaa työssä. Tällä on merkitystä myös tulevaisuutta ajatellen, kun työuria pyritään edelleen pidentämään.

Edellä mainittujen sosiodemografisten taustatekijöiden lisäksi monilla työhön ja työelämään liittyvillä piirteillä on merkitystä työssä jatkamisen kannalta. Suurissa toimipaikoissa työssä jatkamisen suunnittelu on harvinaisempaa kuin pienissä. Erityisen tärkeä havainto on, että työntekijöiden arvio siitä, kuinka heidän työpaikallaan tuetaan työntekijöiden työssä jatkamista, kytkeytyy vahvasti suunnitelmiin jatkaa työssä. Työpaikan toimintatavoilla näyttää muutenkin olevan merkitystä. Jos työpaikalla on käytetty työttömyyseläkeputkea henkilöstön vähentämisen keinona, aiottu eläkeikä on alempi kuin niillä työpaikoilla, joilla ei ole siirretty ikääntyneitä työttömyyseläkeputkeen.

Työhyvinvointiin liittyen erityisen tärkeäksi työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia selittäväksi tekijäksi nousivat erilaiset työtahtiin ja työn asettamiin vaatimuksiin liittyvät tekijät. Kiireinen työtahti esimerkiksi säästötavoitteiden tai tehostuneen tuloseurannan vuoksi vähentävät aikeita jatkaa työelämässä. Tässä olennaiseksi kysymykseksi muodostuu työn hallinta. Työntekijät, jotka pystyvät hallitsemaan työtahtiaan suunnittelevat työssä jatkamista useammin kuin ne, joilla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työn tekemisen tahtiin. Olisi tärkeää, että työpaikoilla kovista tulostavoitteista ja tiukasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta pystyttäisiin kiinnittämään huomiota ja parantamaan työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä.

Myös esimiestyöllä ja työn henkisellä ja fyysisellä raskaudella havaittiin olevan merkitystä palkansaajien työssä jatkamisen suunnittelun kannalta. Nämä tulokset tukevat aikaisempien tutkimusten tuloksia, joissa ilmapiiri ja yhteistyökysymysten ohella esimiesten toiminnan on todettu olevan yhteydessä työssä jatkamisen suunnitteluun.

Työntekijöiden aikeet ja eläkepolitiikan tavoitteet

Varhainen eläkkeelle jääminen on edelleen useiden työntekijöiden suunnitelmissa kaikilla työmarkkinasektoreilla. Lähes joka toinen palkansaaja aikoo jäädä eläkkeelle viimeistään 60 vuoden iässä. Eniten kiinnostusta aikaiseen eläkkeelle jäämiseen on yksityisaloilla ja vähiten valtiolla. Enintään 63 vuoden ikään aikoo jatkaa noin kolme neljästä ja sitä pitempään työssä aikoo olla noin joka neljäs työntekijä. Näiden vähintään 64 vuoden ikään jatkavien osuudessa työmarkki-

nasektoreiden välillä ei ole eroa. Jotta työssä jatkajien osuuteen voitaisiin tulevaisuudessa vaikuttaa, tarvitaan tutkimuksen keinoin hankittua tietoa työssä jatkamiseen liittyvistä tekijöistä ja toisaalta työssä jatkamista tukevaa kehittämistoimintaa.

Tutkimuksen tulokset paikantavatkin varsin selkeästi työssä jatkamisen kannalta olennaiset tekijät. Jotta tavoite työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä saavutetaan, on tärkeää tukea työntekijöiden terveydentilaa sekä erityisesti työn ikääntyville työntekijöille asettamia vaatimuksia. Työssä jatkamistavoitteen kannalta haasteellisia ryhmiä ovat alhaisen koulutustason työntekijät sekä naiset. Kun vastaajilta kysyttiin suoraan työssä jatkamisen kannalta tärkeistä asioista, tärkeimpänä esiin nousi varmuus työpaikan säilymisestä. Tämä on hyvä muistutus siitä, että työssä jatkaminen on vain osaksi kiinni työntekijän vaikutettavissa olevista asioista. Naisten työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä tarvitaan lisätutkimusta, jotta tiedetään, liittyykö naisten vähäisempi työssä jatkamishalukkuus esimerkiksi erilaisiin perhetekijöihin tai siihen miten työhön ja eläkkeellä oloon asennoidutaan ja näitä arvioidaan. Olisi niin ikään tärkeää saada lisätietoa siitä, miten perhekoostumus vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen, koska tulosten valossa yksinäiset työntekijät suhtautuvat työssä jatkamiseen myönteisemmin kuin parisuhteessa elävät.

Mielenkiintoinen havainto tämän tutkimuksen tuloksissa oli myös se, että aiotut eläkeiät kasautuvat tiettyihin ikävuosiin. 60 vuotta on suurelle osalle ikääntyneistä palkansaajista eräänlainen harkittu täsmällinen tavoiteikä eläkkeelle siirtymiselle. Muita ikä, joihin kasautuu eläkkeelle siirtymisen aikeita, ovat ensinnäkin 58 vuotta. Tämä saattaa johtua osa-aikaeläkkeen nykyisestä ikärajasta tai kenties osin myös yksilöllisen varhaiseläkkeen vanhasta ikärajasta. 63 ikävuoden kohdalla kasautuu myös eläkeaikeita. Tämä saattaa liittyä uuden joustavan vanhuuseläkeikäjärjestelmän alarajaan. Osa työntekijöistä haluaa jäädä eläkkeelle heti kun se uuden järjestelmän puitteissa mahdollista. Viimeisin kassauma eläkeiän suhteen sijoittuu 65 ikävuoden kohtaan. Tässä vaikuttavana tekijänä lienee yksityisen sektorin nykyinen, ennen eläkeuudistusta voimassa oleva eläkeikä.

Kaiken kaikkiaan tärkeä havainto on se, että eläkejärjestelmän luomat mahdollisuudet siirtyä eläkkeelle ts. erilaiset eri ikävuosiin liittyvät työn jättämisen

rajapyykit näyttävät suuntaavan voimakkaasti työntekijöiden eläkeaikeita. Voidaan ajatella, että eläkeuudistukseen sisältyvä joustava vanhuuseläkeikäjärjestelmä liudentaa tällaisten eläkeaikeita määrittävien rajapyykkien vaikutuksia. Työntekijät eivät kenties enää tähtää yhteen tiettyyn järjestelmän tarjoamaan eläkeikään, vaan he voivat tehdä eläkkeelle siirtymiseen liittyviä suunnitelmiaan joustavammin, 63–68 ikävuoden väliin sijoittuvalla alueella. Kun eläkeuudistuksessa työntekijälle tulee subjektiivinen oikeus valita eläkeikänsä, tämä painottaa työolojen ja työhyvinvoinnin merkitystä eläkkeelle siirtymistä koskevassa ratkaisussa entisestään.

Kokonaisuudessaan tulokset osoittavat, että eläkeuudistuksen onnistuminen tavoitteissaan riippuu paljolti myös työelämän tilasta ja siitä miten työelämän kehittämistoimin pystytään tukemaan ja aikaansaamaan sellaisia olosuhteita, joissa työssä jatkaminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen on työntekijän näkökulmasta mahdollista.

Kirjallisuus

Ahonen Kati (2004) Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä. Julkaisussa Eila Tuominen (toim.). Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskus.

Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä vuonna 2003 (2004). Eläketurvakeskuksen tilastoraportti 4/2004. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Elovainio Marko, Forma Pauli, Kivimäki Mika, Sinervo Timo, Wickström Gustav (2001) Työn psykososiaaliset tekijät ja eläkeajatuksot sosiaali- ja terveydenhuollossa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 38: 186–194.

Elovainio Marko, Kivimäki Mika, Vahtera Jussi, Virtanen Marianne (2002) Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden terveys. Työ ja ihminen 1/2002: 20–28.

Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä vuonna 2003 (2004) Eläketurvakeskuksen tilastoraportti 4/2004. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Eläkkeellesiirtymisiän odote KuEL-alalla 1991–2003. Kevan tilastotiedote 3/2004 (29.4.2004).

Eläkkeellesiirtymisiän odote 2003 [valtiolla].

[www.valtiokonttori.fi/Vakuutus/Eläkkeellesiirtymisiän odote](http://www.valtiokonttori.fi/Vakuutus/Eläkkeellesiirtymisiän_odote).

Gould Raija (1994) Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990–1993. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Gould Raija (2001) Eläkeajatuksot. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36.

Feldt T. (1999) *Sense of Coherence: Structure, Stability and Health Promoting Role in Working Life*. University of Jyväskylä, Jyväskylä.

Forma Pauli (2004) Antavatko eri kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamisesta? Teoksessa Pauli Forma ja Janne Väänänen (toim.): *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla*. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Forma Pauli, Väänänen Janne (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68 (5), 443–453.

Forss Simo (2001) Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Teoksessa Forss Simo, Karisalmi Seppo ja Tuuli Pirjo. *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajautukset*. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001.

Hakanen, Jari (2002) Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia* 4, 291–301.

Hakola Tuulia (2000) Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2000:11.

Hakola Tuulia (2002) Economic incentives and labour market transitions of the aged Finnish workforce. VATT –tutkimuksia 89. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Huhtaniemi Päivi (1995) *The sense of life control and thoughts of early retirement*. Turun yliopisto, Julkaisuja B 210

Hyrkkänen Raili (1996) Mikä pitää yrittäjän työssä? Eläketurvakeskus, Monisteita 7.

Härkäpää Kristiina, Puumalainen Jouni, Eskelinen Erkki, Nurminen Ulla-Maija, Kalimo Raija (1990) *Työssä esiintyvät ongelmat ja työkyvttömyyselä-*

keelle siirtymisen syyt vankeinhoitolaitoksen henkilöstöllä. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 24/1990. Kuntoutussäätiö, Helsinki.

Janatuinen Esa (2001) Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Valtiokonttori. Helsinki.

Järnefelf Noora (2003) Ikääntyvien työuran päättymisen lamavuosina ja nousukaudella. Tilastokeskus.

Kannisto Jari, Klaavo Tapio, Rantala Juha, Uusitalo Hannu (2003) Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisestä ja sen mittaamisesta. Eläketurvakeskuksen raportteja 2003:32. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Karisalmi Seppo (2001) Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa Forss Simo, Karisalmi Seppo ja Tuuli Pirjo. Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuokset. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001.

Karisalmi Seppo, Tuuli Pirjo (1998) Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläketurvakeskus, raportteja 1998:11.

Koskinen Seppo ym. (2002) Toimintakyky ja työkyky. Julkaisussa Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 –tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002. Helsinki.

Koskinen Seppo ja Arpo Aromaa (2002) Koettu terveys ja pitkäaikaissairastavuus. Julkaisussa Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 –tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002. Helsinki.

Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Tilastokeskus, Työmarkkinat 1998:12.

Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolo-tutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus

Piirainen Helena (2000) Työ, terveys ja työkykyä ylläpitävä toiminta kunta-alalla. Tutkimustuloksia kolmesta haastattelututkimuksesta. Kuntien eläkevakuutuksen julkaisuja 1/2000.

Piispa Minna, Huuhtanen Pekka (1991) Eläkkeellä työstä: eläkkeellä olevien eläkkeelle siirtyminen, ansiotyöhakuisuus ja sopeutuminen eläkeaikaan. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 3. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki.

Piispa Minna, Huuhtanen Pekka (1995) Eläkeajatuksien murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990–1994. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.

Rantala Juha, Romppanen Antti (2004) Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 35.

Saurama Laura (2001) Early retirees, released or expelled from labour market? Esitelmä COST A13 Ageing and Work –työryhmän kokouksessa Barcelonassa 11–13.5.2001.

Saurama Laura (2004) Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999–2000. Finnish Centre for Pensions, Studies 2004:2.

Savioja Hannele (1999) Suuret ikäluokat eläkeiän kynnyksellä. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 1999:10.

Takala Mervi (1999) Työnteon ja eläkkeellä olon yhdistäminen. Eläketurvakeskus, Tutkimuksia 1999:1.

Tuominen Eila (2001) Työhön vai eläkkeelle. Ikääntyvien työttömien kokemuksia vuosikymmenen taitteen työmarkkinoilta. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:27.

Tuominen Eila, Pelkonen Janne (2004) Joustava eläkeikä –tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45.

Väänänen-Tomppo Irma, Janatuinen Esa, Törnqvist Riitta (1999) Kaikki hyvin työssä? Valtiokonttori.

Kuntien Eläkevakuutus: artikkelia varten pyydettyjä laskelmia.

Valtiokonttori: artikkelia varten pyydettyjä laskelmia.

Liitetaulukot

***Liitetaulukko 1.** 45–64-vuotiaan palkansaajaväestön perhetilanne työnantajasektoreittain. Suluissa havaintojen lukumäärä *n* ja *p*-arvo.*

	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
Siviilisäät	%	%	%	%
Naimisissa, avoliit.	77,1	79,2	83,5	78,4
Asumusero, eronn.	13,2	12,5	8,5	12,5
Leski	2,0	2,4	1,8	2,1
Naimaton	7,8	5,8	6,1	7,0
(<i>p</i> =0,434)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)
Puolison toiminta	%	%	%	%
Työssä	74,8	76,2	75,9	75,4
Työtön	7,1	4,3	6,6	6,2
Eläkkeellä, pitkäaikaisesti sairas	13,7	18,1	15,3	15,3
Muu	4,4	1,3	2,2	3,2
(<i>p</i> =0,008)	(<i>n</i> =813)	(<i>n</i> =463)	(<i>n</i> =137)	(<i>n</i> =1413)
Huolenpitovastuu läheisistä kuten lapsenlapsista ja omis- ta vanhemmista	%	%	%	%
Kyllä	46,8	52,1	51,2	48,9
Ei	53,2	47,9	48,8	51,1
(<i>p</i> =0,106)	(<i>n</i> =1055)	(<i>n</i> =584)	(<i>n</i> =164)	(<i>n</i> =1803)

Liitetaulukko 2. Työssäpysymis- ja työstävetäytymisajatukset demografisten tekijöiden ja oman eläkeiän mukaan 45–64-vuotiailla palkansaajilla, prosenttijakauma. Suluissa p-arvo.

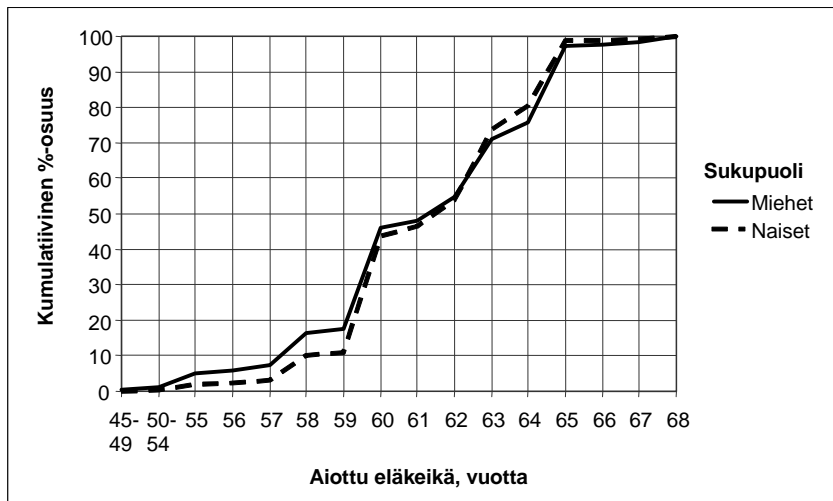
Työssäpysymis- ja työstä- vetäytymisajatukset	Sukupuoli		Ikä, vuotta (välillä 45-59)			Koulutustaso				Oma nykyinen eläkeikä			Kaikki
	Mies	Nainen	45-49 vuotta	50-54 vuotta	55-59 vuotta	Perus- aste	Keski- aste	Alempi korkea- aste	Ylempi korkea- aste	Alle 63 vuotta	63,0-64,9 vuotta	65 vuotta	
Aiottu eläkeikä, vuotta 64 vuotta tai enemmän 63 vuotta tai vähemmän	28,7 71,3	26,1 73,9	27,6 72,4	23,6 76,4	23,9 76,1	29,8 70,2	24,0 76,0	23,6 76,4	43,4 56,6	3,8 96,2	33,7 66,3	27,5 72,5	27,2 72,8
	(p=0,214)		(p=0,233)			(p=0,000)				(p=0,000)			
Lisääkö eläkeuudistukseen sisältyvä 4,5 %:n kannustin- karttuma halua työskennellä yli 63-vuotiaana? Kyllä, ja uskoo olevan mahdollista Kyllä, mutta terveys ei ehkä salli Kyllä, mutta työnantaja ei ehkä halua Ei lisää	18,3 7,9 2,0 71,8	14,6 8,1 2,0 75,3	14,7 9,0 1,4 75,0	15,4 9,2 2,5 72,9	16,6 6,9 1,8 74,7	16,8 7,7 1,6 73,9	13,8 10,4 1,6 74,2	16,7 5,8 2,1 75,5	23,2 5,6 4,5 66,7	3,8 5,3 4,5 86,4	14 6,9 2,4 76,8	18,4 8,7 1,6 71,3	16,2 8,0 2,0 73,7
	(p=0,220)		(p=0,571)			(p=0,003)				(p=0,000)			
Voisiko harkita jatkavansa ansio- työssä 68 vuoden ikään asti Kyllä, ja uskoo olevan mahdollista Kyllä, mutta terveys ei ehkä salli Kyllä, mutta työnantaja ei ehkä halua Ei	11,0 5,8 1,9 81,3	6,0 5,5 1,5 87,0	8,5 5,4 1,2 84,8	8,5 5,8 1,6 84,2	7,9 6 1,6 84,5	7,0 5,9 1,6 85,5	7,0 7,0 1,0 84,9	7,2 3,7 2,0 87,1	18,8 5,1 3,4 72,7	1,5 3 2,3 93,2	6,8 4,7 1,9 86,6	9,4 6,2 1,5 82,8	8,2 5,6 1,7 84,5
	(p=0,002)		(p=0,990)			(p=0,000)				(p=0,015)			
Voisiko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä Kyllä Ei	39,3 60,7	29,7 70,3	30,6 69,4	35,2 64,8	34,8 65,2	30,1 69,9	31,4 68,6	31,4 68,6	60,2 39,8	32,1 67,9	31,8 68,2	34,9 65,1	34,0 66,0
	(p=0,000)		(p=0,192)			(p=0,000)				(p=0,451)			
Lukumäärä kaikissa yllä olevissa taulukoissa	773- 793	971- 998	572- 593	550- 568	489- 496	426- 442	666- 684	479- 489	173- 177	131- 132	422- 426	1188- 1233	1744- 1791

Liitetaulukko 3. 45–64-vuotiaiden palkansaaajien arviot seuraavien asioiden tärkeydestä oman työssäjaksamisensa kannalta sukupuolen, iän ja sosioekonomisen aseman mukaan. *p*-arvot kuvaavat erojen merkitsevyyttä tarkasteltavien asioiden koko vastausjakauman osalta. Taulukossa esitetään asiaa erittäin tärkeänä pitävien osuus, prosenttia.

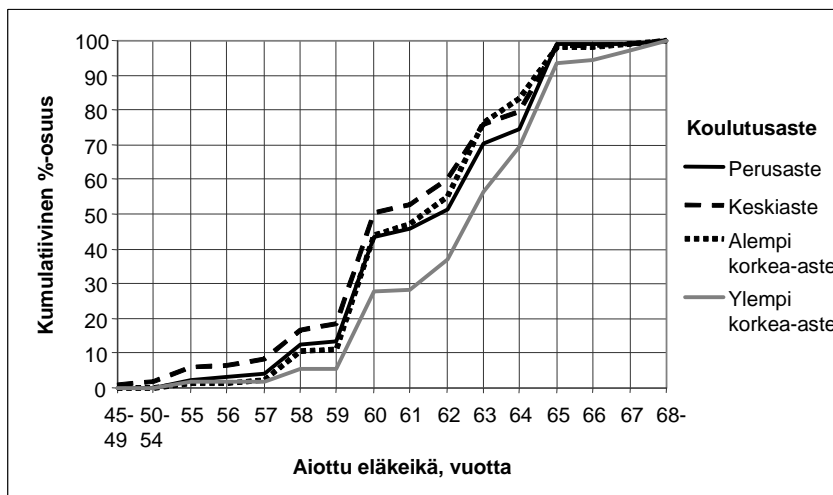
Asia, jonka merkitystä työssäpysymiselle arvioidaan	Sukupuoli		Ikäryhmä				Sosioekonominen asema			Kaikki
	Miehet %	Naiset %	45-49 v. %	50-54 v. %	55-59 v. %	60-64 v. %	Työn- tekijät %	Alemmat toimihen- kilöt %	Ylemmät toimihen- kilöt %	
Varmuus työpaikan säilymisestä	53,5 (p=0,001)	62,9	67,2 (p=0,000)	58,7	52,1	45,9	59,0 (p=0,077)	61,8	53,6	58,7
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	30,4 (p=0,000)	41,8	38,8 (p=0,000)	37,6	33,3	37,3	40,0 (p=0,000)	41,6	25,3	36,8
Työterveyshuollon kehittäminen	29,6 (p=0,000)	41,8	37,7 (p=0,000)	38,3	33,5	33,3	35,4 (p=0,000)	41,8	29,4	36,4
Palkan lisääminen	30,9 (p=0,000)	38,3	37,1 (p=0,000)	35,5	33,0	31,1	42,5 (p=0,000)	38,1	20,6	35,0
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	27,9 (p=0,000)	35,1	36,5 (p=0,000)	33,6	26,6	24,4	30,7 (p=0,017)	30,7	35,3	31,9
Työympäristön parantaminen	25,8 (p=0,002)	28,8	31,2 (p=0,000)	26,5	24,5	25,9	27,6 (p=0,012)	30,5	22,6	27,5
Joustavammat työajat	22,9 (p=0,001)	30,1	32,1 (p=0,000)	26,1	22,0	25,2	22,8 (p=0,074)	28,9	29,0	26,9
Johtamistapojen parantaminen	18,4 (p=0,000)	22,6	23,2 (p=0,000)	19,5	19,9	18,7	16,9 (p=0,000)	23,7	21,2	20,8
Osa-aikaeläke	15,5 (p=0,001)	24,1	20,6 (p=0,000)	19,6	21,7	16,4	20,1 (p=0,000)	23,6	15,4	20,3
Sapatti- tai vuoroteluvapaa	11,7 (p=0,000)	20,4	21,4 (p=0,000)	17,0	13,5	4,5	13,3 (p=0,002)	20,0	15,4	16,6
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	10,7 (p=0,003)	14,5	18,2 (p=0,000)	11,7	9,1	7,4	10,2 (p=0,000)	15,3	12,3	12,8
Lukumäärä kaikissa kysymyksissä edellä	789- 796	993- 1003	589- 595	567- 572	490- 497	134- 135	466- 470	715- 719	600- 610	1786- 1799

Liitekuvat

Liitekuva 1. Aiottujen eläkkeellesiirtymisikien kumulatiiviset jakaumat sukupuolen mukaan, prosenttia.



Liitekuva 2. Aiottujen eläkkeellesiirtymisikien kumulatiiviset jakaumat koulutustasteen mukaan, prosenttia.



Mervi Takala

Onko osa-aikatyöstä ratkaisuksi työssä jatkamiselle?

1 Johdanto

Useimmissa teollistuneissa maissa osa-aikatyö on lisääntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2002 EU-maissa osa-aikatoissa oli 18 prosenttia työllisestä työvoimasta, kun osuus kymmenen vuotta aikaisemmin oli 14 prosenttia. Suomessa on ollut sama suunta kuin muissa maissa: osa-aikatyötä tekevien osuus on kasvanut. Tilastokeskuksen mukaan työllisistä yrittäjistä ja palkansaajista 13 prosenttia oli osa-aikatyössä vuonna 2002, kun osuus vuonna 1992 oli hieman yli kymmenen prosenttia. Osa-aikatyöntekijöitä oli Suomessa vuonna 2002 vähän yli 300 000.

EU:ssa osa-aikatyön lisääntymistä pidetään hyvänä, koska sen nähdään lisäävän työmarkkinoiden joustavuutta. Työmarkkinoiden joustavuuden lisäämistä pidetään tärkeänä tavoitteena ja siksi jäsenvaltioita kannustetaan suosimaan muun muassa osa-aikatyötä (esim. Neuvoston päätös työllisyyspolitiikan suuntaviivoista 22.7.2003). Erityisesti toivotaan suosittavan sellaista osa-aikaista työtä, joka edistää ihmisten mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä tai yleisemmin työ ja vapaa-aika (family-friendly arrangements, work-life balance). Osa-aikatyön lisäksi muita kannustettavia joustavia järjestelyjä ovat esimerkiksi sapattivapaat, etätyö ja joustavat eläkkeelle siirtymisen järjestelmät. (Fagan 2003, 5).

EU:ssa katsotaan, että joustavien työtekotapojen kehittäminen merkitsee työn modernisointia. (Corral ja Isusi 2004, myös Euroopan komissio 2000). Työajat ovatkin EU-maissa selvästi eriytyneet viime vuosina. Osa-aikatyön lisääntyminen on tästä selvin osoitin, mutta yhä enemmän tehdään ilta- ja yötyötä

sekä töitä viikonloppuisin. Myös järjestelyt, joissa kokonaistyöaika on määritelty esimerkiksi vuositasolla, ovat lisääntyneet (Fagan 2003, 4).

Osa-aikatyöstä ei ole mitään tuntimääriin perustuvaa yhteistä määritelmää, vaan osa-aikatyö määritellään yleensä suhteessa kokoaikaiseen työhön⁷. Osa-aikatyö voi myös olla monella tavalla organisoitu. Osa-aikatyö ei välttämättä merkitse vain työajan päivittäistä lyhentämistä, vaan se voi olla esimerkiksi työn jakamista, työn ja koulutuksen yhdistämistä ja työn ja eläkkeen yhdistämistä.

Myös Suomessa sekä poliittiset päättäjät että työmarkkinajärjestöt pitävät työmarkkinoiden joustavuuden lisäämistä välttämättömänä ja peruuttamattomana. Esimerkiksi viimeisimmässä Tulopoliittisessa sopimuksessa (2002) todettiin osapuolien olevan yhtä mieltä siitä, että ”työaikajärjestelmien kehittämisen tarkoituksena on tukea yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatärpeiden huomioon ottamista” (Tulopoliittinen sopimus 2002, Liite 1). Valtioneuvoston asettama työllisyystyöryhmä (ns. Sailaksen ryhmä) suositteli osa-aikatyön lisäämistä sekä yleensä työmarkkinoiden joustavoittamiseksi että erityisesti yli 55-vuotiaille (Työllisyystyöryhmän loppuraportti 2003). Vuotta myöhemmin Valtioneuvoston selonteossa työelämästä (2004) tavoitteet vahvistettiin.

Kansainvälisessä keskustelussa on tuotu esiin, että osa-aikatyön lisääminen on poliittisten päättäjien kannalta myönteinen asia, koska se voi merkitä työttömyyden vähentymistä tai ainakin työttömien työnhakijoiden vähentymistä (esim. Bollé 1997). Tätä puolta suomalaisessa keskustelussa ei ole korostettu.

⁷ Osa-aikatyö määritellään hieman eri tavoin eri tilastoissa. OECD:n tilastoissa osa-aikatyön raja on 30 tuntia viikossa. ILO ja EU käyttävät maakohtaista määritelmää. Näissä osa-aikatyö määritellään työksi, jossa viikkotyötunnit ovat alhaisemmat kuin vastaavan kokoaikaisen tekemä normaali viikkotyöaika. Maakohtaisten määrittelyjen käyttö tarkoittaa, että maiden väliset vertailut mutkistuvat. Esimerkiksi Ranskassa osa-aikatyöntekijäksi määritellään henkilö, joka tekee neljä viidesosaa kokoaikatyöstä, Espanjassa osa-aikatyöntekijä tekee kaksi kolmasosaa työmarkkinasopimuksissa määritellystä kokoaikatyön työajasta. Tilastoissa osa-aikatyö määritellään yleensä tehtyjen työtuntien mukaan: Suomessa, Kanadassa ja Uudessa-Seelannissa raja on 30 tuntia, Australiassa, Itävallassa, Islannissa, Japanissa, Ruotsissa ja Yhdysvalloissa 35 tuntia. (Bollé 1997). Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa ja Työolotutkimuksessa osa-aikatyön määrittelevät vastaajat itse, tehdyistä tuntimääristä riippumatta. Osa-aikatyön tuntimäärät vaihtelevat enemmän kuin kokoaikatyössä tehtävät tunnit. Siksi osa tutkijoista (esim. Bielenksi ym. 2002) jakaa osa-aikatyön varsinaiseen osa-aikatyöhön (viikkotyöaika 20–34 tuntia) ja marginaaliseen osa-aikatyöhön (viikkotyöaika korkeintaan 19 tuntia).

Osa-aikatyötä on Suomessa tehty perinteisesti vähän ja suhtautuminen osa-aikatyöhön on työntekijäjärjestöissä ollut erittäin varauksellinen. Työnantajat ovat suhtautuneet osa-aikatyöhön myönteisemmin (Nätti 1983, 132–140). Julkunen ja Nätti (2002) ovat esittäneet, että suomalaisten palkansaajien valmius sopeutua erilaistuviin työaikoihin on kasvanut vähän kerrassaan. Palkansaajat ovat suosineet säännönmukaisia työaikoja ja kokeneet ne suojaksi hankalia ja ennakkoimattomia työaikoja vastaan.

Osa-aikatyö ja muut epätyypilliset työsuhteet ovat olleet työntekijäjärjestöille kansainvälisestäkin vieras asia (Heery ym. 2002). Vasta 1980-luvulta lähtien on järjestöissä kiinnitetty huomiota osa-aikatyöntekijöiden asemaan. Aloite on tullut niistä työntekijäjärjestöistä, joiden jäsenenä on ollut paljon naisia ja osa-aikatyöntekijöitä (sama). Tämä keskustelu ajoittuu samaan aikaan kuin yleisempi, markkinaliberalismin sävyttämä keskustelu työmarkkinoiden joustavuuden lisäämisestä (Kasvio 1994, 97).

Suomessa vilkkaampi keskustelu epätyypillisistä työsuhteista ajoittuu hieman myöhemmäksi, 1990-luvun alkupuolelle (Kasvio 1994). Pätkätyöt ja lyhytaikaiset työsuhteet ovat olleet siitä lähtien tutkimuksessa ja keskustelussa kuitenkin enemmän esillä kuin osa-aikatyö (esim. Sutela ym. 2001, Kauhanen 2002). Osa-aikatyöntekijöiden asema ei Suomessa ole ollut myöskään työmarkkinajärjestöjen kiinnostuksen kohteena yhtä paljon kuin pätkätyöt (ks. esim. SAK:n tasa-arvopolitiikan painopisteet).

Työmarkkinat ovat muuttuneet ja työajat ovat joustaneet viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana Suomessa siinä määrin, että jotkut tutkijat puhuvat jo työaikaparadigman muutoksesta (Antila 2004). Se tarkoittaa, että on siirrytty vakaasta ja ennustettavasta normaalityöajasta kohti sellaisia työaikoja, jotka ovat vähemmän normitettuja ja ennustamattomia (Antila 2002). Tilastokeskuksen vuoden 2003 Työolotutkimuksen mukaan tällä hetkellä enää noin puolella työntekijöistä on päivätyönä 35–40 tunnin työviikko, kun osuus parikymmentä vuotta sitten oli kaksi kolmasosaa. Työaikavariaatio on kaiken kaikkiaan lisääntynyt esimerkiksi paikallisen sopimisen vuoksi. (Sutela 2004, 33).

Suomessa epätyypillisen työn lisääntyminen on ollut osittain seurausta myös julkisen vallan toimenpiteistä, joiden seurauksena epätyypillisen työllisyyden osuus on kasvanut. Kun työttömyys on ollut korkealla tasolla, on etsitty vaihto-

ehtoja ja epätyypillisiä työsuhteita on kehitetty työttömyyden vähentämisen nimissä (Julkunen ja Nätti 1995, 109–110). Suomessa on julkisin varoin tuettu osa-aikaista työtä (ks. s. 91), määräaikaista työsuhteita (esimerkiksi vuorotteluvapaa, työllistämistuki) ja itsensä työllistämistä (esimerkiksi omatoimisuusavustus, omaishoidon tuki).

Työelämän joustoilla voi olla työntekijän kannalta myös hyviä puolia (esim. Wilthagen 2002, Delsen ja Reday-Mulvey 1996, Julkunen ja Nätti 1995). Kun työaika joustaa, työntekijät voivat paremmin toteuttaa työn ulkopuolisia tarpeitaan. Esimerkiksi perhevelvollisuuksien sovittaminen yhteen työn kanssa on osa-aikaisessa työssä helpompaa kuin kokoaikaisessa työssä. Myönteisiä asioita työntekijöiden kannalta ovat myös, että osa-aikatyöntekijöillä on vähemmän työperäisiä terveysongelmia kuin kokoaikatyössä käyvillä. Myös työtahti on usein vähemmän kiireinen kuin kokoaikatyössä käyvillä. (Corral ja Isusi 2004, Bollé 1997).

Osa-aikatyö yhdistetään yleensä huonoon työmarkkina-asemaan. Osa-aikaisilla työntekijöillä on EU-maissa keskimäärin vähemmän koulutus- ja ylenemismahdollisuuksia, vähemmän pysyviä työsuhteita, alemmat palkat, vähemmän sosiaalietuksia, bonuksia ja muita ylimääräisiä tuloja. Osa-aikatyöt ovat yleensä yksitoikkoisia töitä. Osa-aikatyö on vähemmän oppimista vaativaa, eikä työntekijöillä ole useinkaan mahdollisuutta koulutukseen. Osa-aikaiset työt ovat epäitsenäisiä, eikä työntekijä tavallisesti voi itse suunnitella työtään. (Bollé 1997, Corral ja Isusi 2004).

Ongelmana on useissa maissa osa-aikatyöntekijöiden sosiaalinen turvattomuus. Sekä Kansainvälisessä työjärjestössä ILO:ssa että EU:ssa on korostettu, että osa-aikatyöntekijöillä tulisi olla samat oikeudet kuin kokoaikatyössä käyvillä. EU:ssa hyväksyttiin direktiivi epätyypillisestä työstä vuonna 1997, jonka tarkoituksena on parantaa osa-aikatyöntekijöiden asemaa ja estää epätasa-arvoinen kohtelu (Fagan 2003, 18–19). Suomessa osa-aikatyöntekijät ovat pääsääntöisesti samassa asemassa työsuhteen etujen ja sosiaaliturvan suhteen kuin kokoaikatyössä käyvät.

2 Tutkimuksen tavoite ja aineistot

Tässä artikkelissa etsitään vastausta siihen, voidaanko osa-aikatyön avulla pidentää työuraa. Työuran pidentämisen tavoitteet voidaan saavuttaa vain, jos työssä jatketaan selvästi nykyistä pidempään. Siksi tarkastelun kohteena ovat ennen muuta eläkeikää lähestyvät työntekijät ja heidän eläkkeellesiirtymisaikansa.

Hallituksen strategiaohjelmassa (2004) esitetään, että työssäoloaikaa tulisi pidentää kahdesta kolmeen vuoteen nykyisestä. Tavoitteen saavuttamiseksi ei riitä, että nykyiset eläkeikää lähestyvät ovat hieman entistä pitempään töissä, vaan se edellyttää työuran pidentämistä molemmista päistä. Työuraa tulee pidentää myös aloittamalla työnteko nykyistä aikaisemmin. Eläkeuudistuksessa varhaisempaan työn aloittamiseen on houkutteita: vuoden 2005 alusta eläkettä alkaa karttua jo 18 ikävuodesta ja opiskelusta alkaa karttua eläkettä. Näin opiskelijoita kannustetaan, paitsi suorittamaan opintonsa loppuun, myös työntekoon. Arvioiden mukaan opiskeluajalta karttunut eläke nouseekin lähelle ei-opiskelevan nuoren eläkekattumaa (Hämäläinen 2004).

Aluksi tässä artikkelissa tarkastellaan osa-aikatyötä ja osa-aikatyön tekijöitä EU-maissa ja Suomessa. Aineistona ovat tutkimukset ja tilastot, joiden avulla kuvataan sitä, millaista osa-aikatyö on ja kuka sitä tekee, sekä kartoitetaan osa-aikaiseen työhön liittyviä ongelmia. Tämän kuvausosan tarkoitus on antaa tietoja osa-aikatyön luonteesta pohjaksi arviointiin siitä, onko osa-aikatyöstä avuksi työuran pidentämisessä.

Kolmannessa osassa verrataan osa-aikatyötä ja kokoaikatyötä tekevien ikään-tyneiden palkansaajien käsityksiä joustavasta eläkkeelle siirtymisestä. Ensi vuonna voimaan astuva eläkeuudistus mahdollistaa vanhuuseläkkeelle siirtymisen 63–68-vuotiaana, varhennettuna jo 62-vuotiaana. Eläkeuudistuksessa kannustetaan kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisen myöhentämistä mm. kannustinkarttuman avulla. Kannustinkarttuma tarkoittaa, että 63 ikävuoden täyttämisen jälkeen tehtävästä työstä karttuu eläkettä 4,5 % vuodessa.

Selvityksessä käytetään pääasiassa Eläketurvakeskuksen Joustava eläkeikä-tutkimuksen aineistoa (aineistosta ks. Tuominen ja Pelkonen 2004). Tämä aineisto on kerätty vuonna 2003, jotta voitaisiin selvittää lähivuosina eläkeikään

tulevien eläkeaikomuksia ja eläkeuudistuksen vaikutuksia eläkeikää koskeviin ratkaisuihin. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineistoa käytetään joissakin vertailuissa (aineistosta ks. Lehto ja Sutela 2004).

Osa-aikatyötä tekevät jaetaan kahteen ryhmään: osa-aikaeläkeläisiin ja muihin osa-aikatyötä tekeviin⁸. Osa-aikaeläke on ikääntyneiden osa-aikatyön muoto, jossa ansion alenema kompensoidaan, kun eläkkeenä maksetaan puolet ansion alenemasta. Tavallisessa osa-aikatyössä ei matalia ansioita yleensä kompensoida. Artikkelissa tarkastellaan siis tuettua (osa-aikaeläke) ja ei-tuettua (tavallinen) osa-aikatyötä⁹. Osa-aikatyötä tekeviä tuetaan Suomessa monenlaisin järjestelyin, jotka kohdistuvat nuoriin lapsiperheisiin, ikääntyneisiin työntekijöihin, osa-aikatyöttömiin ja osatyökyvyttömiin. Tukimuodoista kerrotaan laatikossa sivulla 91.

Aiemmissa selvityksissä on tarkasteltu vuoden 2005 eläkeuudistusta mm. ammattien ja työurien kannalta (Työmarkkinajärjestöjen...2002) sekä miesten ja naisten asemaa uudistuksessa (Tuominen 2002). Tässä artikkelissa tarkastellaan eläkeuudistusta ja työaikamuotoa.

⁸ Osatyökyvyttömyyseläkeläisiä oli aineistossa niin vähän, ettei ryhmää voitu ottaa mukaan.

⁹ Palvelualojen osa-aikatyöntekijöistä tehdyssä tutkimuksessa (Kauhanen 2003) havaittiin, että osa-aikatyöntekijöillä oli enemmän muita toimeentulolähteitä palkan lisäksi kuin koko-aikatyöntekijöillä. Tavallisin oli opintotuki. Muita olivat soviteltu päiväraha, asumistuki ja jonkin verran myös toimeentulotuki. 11–21 prosentilla osa-aikatyöntekijöistä oli alasta riippuen useita työsuhteita (sama, 61–65). Tässä selvityksessä ei muita tulolähteitä ole voitu selvittää, vaikka esimerkiksi sovitellun päivärahan saaja tekee tuettua osa-aikatyötä. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineistosta saadaan tieto työpaikkojen lukumäärästä. Aineistossa kymmenellä prosentilla 50 vuotta täyttäneistä osa-aikaisista palkansaajista oli useampi työpaikka.

Osa-aikatyövaihtoehdot ja ansionmenetyksen korvaaminen

Työntekijän osa-aikainen työ voi perustua sopimukseen tai työntekijä voi lyhentää kokoaikaista työaikaansa osa-aikaiseksi siten, että työsopimuksen ehtoja muutetaan. Tällaisissa tilanteissa ansioiden menetystä ei korvata.

Jotkut osa-aikatyötä tekevistä saavat kuitenkin kompensatiota ansioiden alenemisesta. Pienten lasten vanhemmat voivat siirtyä osa-aikatyöhön vanhempainloman jälkeen. Tällöin ansionmenetystä ei varsinaisesti korvata, mutta Kela maksaa osittaista hoitorahaa 70 euroa kuukaudessa. Osittainen hoitovapaa on tarkoitettu alle 3-vuotiaan lapsen vanhemmille ja vanhemmille, joiden lapsi aloittaa peruskoulun. Tukea maksetaan siihen asti, kun lapsen toinen vuosi peruskoulussa päättyy. Osittaista hoitorahaa maksettiin vuoden 2003 lopussa 2 130 perheelle.

Työnantaja voi myös lyhentää työntekijän työaika yksipuolisesti. Mikäli työntekijän työaika on vähennetty vastoin hänen omaa tahtoaan, työntekijällä on oikeus soviteltuun työttömyyspäivärahaan. Soviteltu päiväraha määritellään sovittamalla yhteen päiväraha ja työttömyysajan tulot. Soviteltu työttömyyspäiväraha määräytyy täysimääräisestä päivärahasta, josta vähennetään 50 % ko. kuukautena ansaituista tuloista. Palkka ja soviteltu päiväraha voivat yhteensä olla enintään 90 % päivärahan perusteena olevasta palkasta. Soviteltua päivärahaa maksetaan kuitenkin vähintään sen verran mitä perusturvana maksettaisiin.

Työvoimatoimisto voi myöntää kokoaikatyöstä vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön siirtyvälle henkilölle ansionvähennyksen korvauksena osa-aikalisää, jos työnantaja palkkaa samanaikaisesti osa-aikalisäkauden ajaksi palvelukseensa työttömän työnhakijan. Osa-aikalisän saaminen edellyttää, että työntekijä sopii työnantajan kanssa siirtymisestä osa-aikatyöhön. Osa-aikalisä on 50 prosenttia kokoaikatyön ja osa-aikatyön palkan erotuksesta. Osa-aikalisä on kuitenkin enintään normaali työllistämistuki korotettuna 70 prosentilla, eli noin 723 euroa kuukaudessa. Osa-aikalisää voidaan maksaa samalle henkilölle kerrallaan enintään 12 kuukauden ajan.

Osa-aikalisällä oli työllistettynä vuoden 2003 lopussa 2 300 henkeä. (Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2004). Osa-aikalisää ovat eniten käyttäneet keski-ikäiset, 34–50-vuotiaat. Osa-aikatyöhön palkatut ovat olleet yleensä nuorempia. Osa-aikalisän käyttäjistä 90 % on ollut naisia. Osa-aikalisän käyttäjistä noin 80 % työskenteli kuntasektorilla. (Työaikapoliittikka 1999).

Osatyökyvyttömyyseläke on työkyvyttömyyseläke, joka myönnetään, kun hakijan työkyky on sairauden vuoksi alentunut vähintään kahdella viidenneksellä. Osatyökyvyttömyyseläkkeessä on ajatuksena, että eläkeläinen on työssä osa-aikaisesti. Työajan lyhentäminen voi tapahtua joko niin, että eläkkeensaaja tekee osa-aikatyötä tai niin, että työaika jaksetaan työaikaan ja vapaa-aikaan. Osatyökyvyttömyyseläke ei kuitenkaan edellytä työntekoa. Eläke on suuruudeltaan puolet täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä. Osa-aikatyötä etsivä työtön työkyvyttömyyseläkeläinen voi saada eläkkeensä lisäksi vähennettyä työttömyyspäivärahaa.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saajia oli vuonna 2002 hieman yli 13 300. Yksityisellä sektorilla oli 11 500 ja julkisella sektorilla 6 500. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli sekä julkisella että yksityisellä sektorilla enemmän naisia kuin miehiä. Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana yrittäjien (erityisesti maatalousyrittäjien) osatyökyvyttömyyseläkkeet ovat vähentyneet ja palkansaajien lisääntyneet. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuus uusista työkyvyttömyyseläkkeistä on kaksinkertaistunut viimeisen kymmenen vuoden aikana, vuonna 2002 se oli 10 prosenttia. Vuonna 2002 osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keskieläke oli 515 euroa kuukaudessa (Gould ym. 2003).

Osa-aika-eläke tekee mahdolliseksi ikääntyneelle työntekijälle tai yrittäjälle siirtyä osa-aikatyöhön ennen varsinaiselle vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Osa-aika-eläkkeen voi saada 58–67-vuotias työntekijä tai yrittäjä, joka siirtyy kokoaikaisesta työstä osa-aikaiseen työhön. Työajan järjestelystä tehdään sopimus työnantajan kanssa, mutta työaika voidaan järjestää varsin vapaasti joko niin, että viikoittaista työaika vähennetään tai että työaika ja eläke-aika vuorottelevat. Yrittäjien pitää vähentää työaikansa puoleen entisestä. Ansioiden aleneminen kompensoidaan osa-aika-eläkkeellä, joka on suuruudeltaan puolet kokoaikatyön ansioiden ja osa-aikatyön ansioiden erotuksesta.

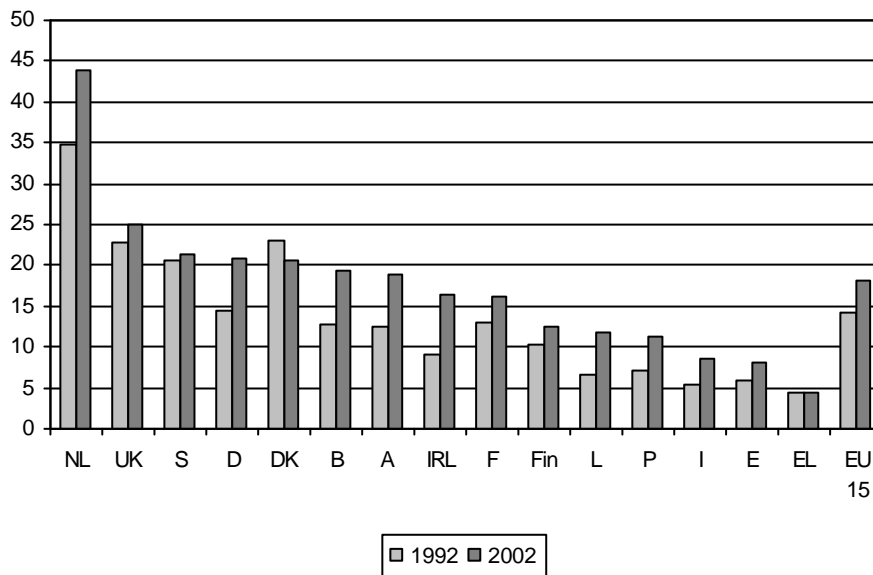
Osa-aika-eläkkeellä oli vuoden 2003 lopussa hieman yli 41 000 henkeä. Heistä noin 25 000 työskenteli yksityisellä sektorilla ja 17 000 julkisella sektorilla. Naisia osa-aika-eläkeläisistä oli 53 %. Keskimääräinen osa-aika-eläke oli 540 euroa kuukaudessa vuonna 2003. Naisten keskimääräinen osa-aika-eläke eläke oli 450 euroa ja miesten 650 euroa kuukaudessa.

3 Osa-aikatyö EU-maissa¹⁰

3.1 Osa-aikatyön kehitys EU-maissa

Osa-aikatyö osuus on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana kaikissa muissa EU:n jäsenmaissa paitsi Tanskassa, jossa se on hieman laskenut ja Kreikassa, jossa se on pysynyt ennallaan. Erityisen paljon osa-aikatyön osuus on kasvanut Alankomaissa, jossa osa-aikatyöntekijöiden osuus kaikista työllisistä oli jo ennestään varsin korkea.

Kuva 1. Osa-aikatyöntekijöiden osuus kaikista työllisistä EU-maissa vuosina 1992 ja 2002, prosenttia.



Lähde: Corral ja Isusi 2004, Taulukko 1. Vuoden 1992 aineisto: Employment in Europe 2003, vuoden 2002 aineisto: Eurostat Labour Force Survey 2002

¹⁰ Tässä artikkelissa on ollut mahdollisuus käyttää tietoja vain vanhoista jäsenmaista, joten 1.5.2004 EU:iin liittyneet maat eivät ole tarkastelussa mukana.

EU-maissa osa-aikatyöntekijöiden osuudet vaihtelevat suuresti maittain. Osa-aikatyö ei ole tasaisesti jakautunut myöskään sukupuolen, iän, toimialojen tai ammattien suhteen.

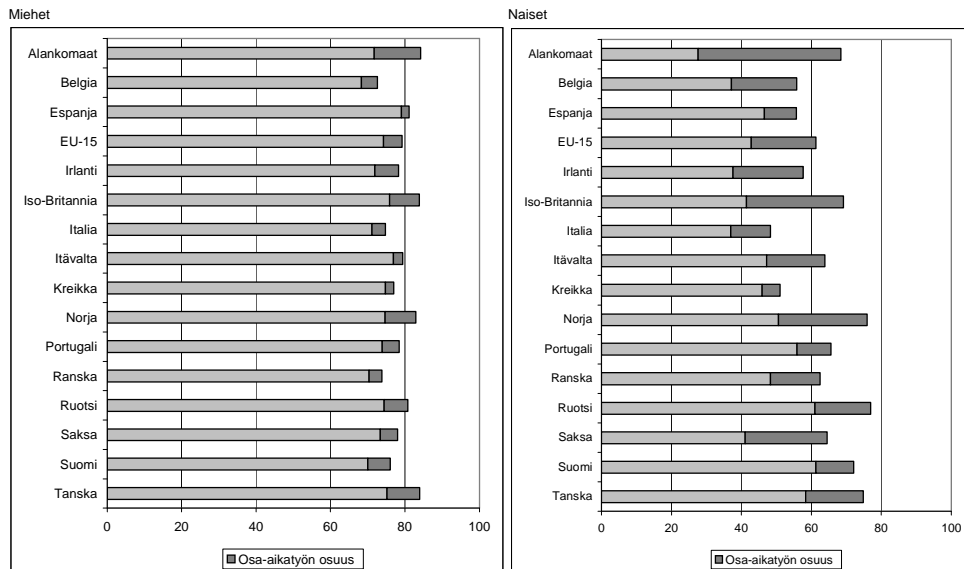
Osa-aikatyö on keskittynyt tietyille aloille ja tiettyihin ammatteihin. Erityisen tavallista osa-aikatyö on terveydenhoito- opetus- ja palvelualoilla, joissa 23 prosenttia työntekijöistä on osa-aikaisessa työsuhteessa. Hotelli- ja ravitsemusaloilla osa-aikaisten osuus on 28 prosenttia, kaupan alalla 23 prosenttia. Alhaisimmillaan osuus on teollisuudessa (seitsemän prosenttia). (Coral ja Isusi 2003, 4, tiedot Eurostat Labour Force Survey 2002).

Johtavissa asemissa olevat, sukupuolesta riippumatta, tekevät harvoin osa-aikatyötä. Osa-aikatyöntekijät ovat tavallisimmin alempia toimihenkilöitä tai työntekijöitä (Coral ja Isusi 2004, 4).

3.2 Osa-aikatyö sukupuolen mukaan

EU:n jäsenmaissa kolme neljästä osa-aikatyötä tekevistä on naisia. Naisten osa-aikatyö on erityisen tavallista maissa, jossa mies on tyypillisesti perheen elättäjä. Näissä maissa myös naisten työllisyysaste on kokonaisuudessaan matala (Lilja ja Hämäläinen 2001, 4–5).

Kuva 2. Osa-aikatyön osuus (%) koko työllisyysasteesta eräissä OECD-maissa vuonna 2003.



Lähde: OECD Employment Outlook

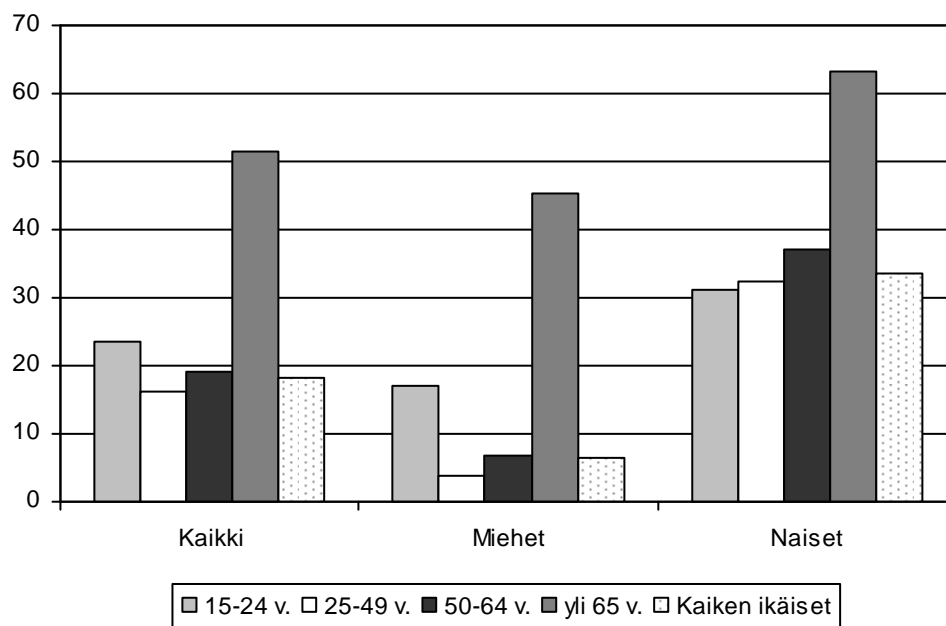
3.3 Eri-ikäisten osa-aikatyö

Ikääntyneiden työllisyysaste on noussut vuodesta 1997 vuoteen 2001 koko EU:ssa. Kasvu jatkui vuonna 2002, jolloin missään EU-maassa ikääntyneiden työllisyysaste ei laskenut. Eräs selitys työllisyysasteen kasvulle on osa-aikatyö, joka on näinä vuosina kasvanut yli neljä prosenttiyksikköä, kun koko-aikatyöllisyys kasvoi vain prosenttiyksikön verran. Osa-aikatyön lisääntyminen selittääkin puolet ikääntyneiden työllisyysasteen noususta (Labour market trends...2003, 160–161).

55–64-vuotiaista työntekijöistä oli koko-aikaisessa työssä 78 prosenttia ja osa-aikatyössä 22 prosenttia vuonna 2001 kaikissa EU-maissa. Ikääntyneistä naisista 42 prosenttia ja miehistä yhdeksän prosenttia oli osa-aikatyössä (Labour market trends...2003, 161).

55–64-vuotiaiden miesten osa-aikatyö kasvoi 1997–2001 hieman yli kaksi prosenttiyksikköä ja naisten lähes viisi prosenttiyksikköä (Corral ja Isusi 2004, 2–3). 65 vuotta täyttäneistä työllisistä yli puolet (51 prosenttia) tekee työtä osa-aikaisesti. (Gasparini 2000)

Kuva 3. Osa-aikatyötä tekevien osuudet kaikista työllisistä eri ikäryhmissä ja sukupuolen mukaan EU-maissa vuonna 2002, prosenttia.



Lähde: Corral ja Isusi 2004

Osa-aikatyötä tekevät työmarkkinoille tulevat ja sieltä poistuvat eli osa-aikatyössä käyvät toisaalta nuoret ja toisaalta ikääntyneet työntekijät. Näin on erityisesti miesten kohdalla. Naiset tekevät osa-aikatyötä myös keski-ikäisinä ja 65 vuotta täyttäneistä naisista yli 60 prosenttia tekee osa-aikaista työtä. Osa-aikatyötä voisi siis kuvata työksi, jota tehdään työuran molemmissa päissä: nuorena siirrytään vähitellen työmarkkinoille ja vanhana vähitellen työmarkkinoilta pois.

3.4 Osa-aikatyön syyt

EU-maissa 60 prosenttia kaikista osa-aikaisista tekee osa-aikatyötä siksi, ettei halua kokoaikaiseen työhön. Vajaa viidennes sanoo tekevänsä osa-aikatyötä siksi, ettei kokoaikatyötä ole saatavilla. Vaihtelut maiden välillä ovat erittäin suuret eri (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Osa-aikatyön syyt EU-maissa vuonna 2000, prosenttia.

	Osa-aikatyön syy					
	Ei halua kokoai- kasta- työtä	Kokoai- ka- työtä ei ole saatavilla	Koulutus	Sairaus, työkyvyt- tömyys	Muu syy	yhteensä
EU15	60	17	11	2	10	100
B	10	20	2	3	65	100
DK	50	15	30	4	1	100
D	73	13	8	2	4	100
EL	30	45	4	3	18	100
E	6	25	6	1	62	100
F	65	28	7	100
IRL	31	13	16	1	39	100
I	24	36	3	2	35	100
L	53	10	6	..	30	100
NL	72	4	19	5	..	100
A	15	11	6	2	66	100
P	26	24	6	19	25	100
Fin	20	38	27	3	12	100
S	47	30	13	9	..	100
UK	73	10	15	2	..	100

Lähde: European Working Conditions Survey 2000, sit. Fagan 2003

Miesten ja naisten syyt tehdä osa-aikatyötä ovat erilaisia. Osa-aikatyössä olevis-
ta miehistä kolmannes ei halunnut kokoaikatyötä, naisista kaksi kolmannesta.
Miehistä joka neljäs sanoi, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla, naisista 15 prosenttia.
Koulutuksen sanoi joka neljäs mies syyksi osa-aikatyöhön ja naisista vain alle

kymmenes. Miesten välillä eri maissa ja naisten välillä eri maissa oli myös selkeitä eroja (ks. liitetaulukko 1).

Osa-aikatyön syiden suuret maillaiset vaihtelut selittyvät ennen kaikkea perhevelvollisuuksilla. Bielenskin ym. (2002) tutkimuksen mukaan 41 prosenttia osa-aikatyöntekijöistä sanoi, että perhevelvollisuudet, lasten ja muiden omaisten hoito, oli syynä osa-aikatyöhön (sama, 54). Osa-aikatyö perhevelvollisuuksien takia liittyy paitsi kulttuurisiin tekijöihin, myös siihen miten paljon julkisia palveluja on saatavilla. Liljan ja Hämäläisen (2001) mukaan naisten kannalta on tärkeää se, miten lasten päivähoito tai vanhustenhoito on maassa järjestetty.

3.5 Osa-aikatyö ja toivottu työaika

EU-maita ja Norjaa koskevassa työaikatutkimuksessa (Bielenski ym. 2002) verrattiin todellista työaika toivottuun työaikaan. Suurin ero toivotun ja tosiasiallisten viikkotyötuntien välillä oli miehillä. Heillä toivottu työaika oli todellista 5,7 tuntia lyhyempi. Naisilla ero oli 2,8 tuntia. Yrittäjät erottuivat kuitenkin selvästi palkansaajista. Yrittäjillä ero oli 9,8 tuntia. (sama, 40). Keskimäärin siis kaikki työntekijät tekivät pitempää työaika kuin halusivat.

Työaika EU-maissa arvioitiin keskimäärin liian pitkäksi, mutta vain neljännes kokoaikatyössä käyvistä halusi siirtyä osa-aikaiseen työhön, 11 prosenttia pysyvästi ja 12 prosenttia tietyksi ajaksi. Naiset olivat miehiä kiinnostuneempia osa-aikatyöstä. Mutta lähes puolet kokoaikatyössä käyvistä kuitenkin sanoi, ettei se olisi taloudellisesti mahdollista (Gasparini 2000, 5). Toisessa EU-maita koskevassa selvityksessä havaittiin, että ne itsenäiset ammatinharjoittajat ja johtavassa asemassa olevat, joiden työaika oli keskimääräistä pitempi, halusivat lyhentää työaikaansa. Sen sijaan ruumiillisen työn tekijät halusivat pidentää työaikaansa taloudellisista syistä (Fagan ja Warren 2001, 5).

Bielenski ym. (2002) selvittivät, mitä taloudellisia mahdollisuuksia työajan lyhentämiseen eri EU-maissa on. Vajaa viidennes vastaajista sanoi, että selviäisi osa-aikaiseen työhön siirtymisestä ilman hankaluuksia. Suomessa ja Alankomaissa hyvin selviävien osuus oli korkein, joka kolmas arveli selviävänsä ansioiden alenemisesta ongelmitta (sama, 56–57).

Työaikaa koskevat mieltymykset voivat myös vaihdella elämän eri vaiheissa. Liljan ja Hämäläisen (2001) mukaan 57 prosenttia kaikista kokoaikatyössä käyvistä olisi valmiita lyhentämään työaikaansa. Vanhemmissa ikäryhmissä osuus oli pienempi. Erityisesti ikääntyneet miehet työskentelivät osa-aikaisesti, koska kokoaikatyötä ei ollut tarjolla. Ikääntyneet naiset olivat osa-aikatyöhön tyytyväisempiä. (sama, 5–6).

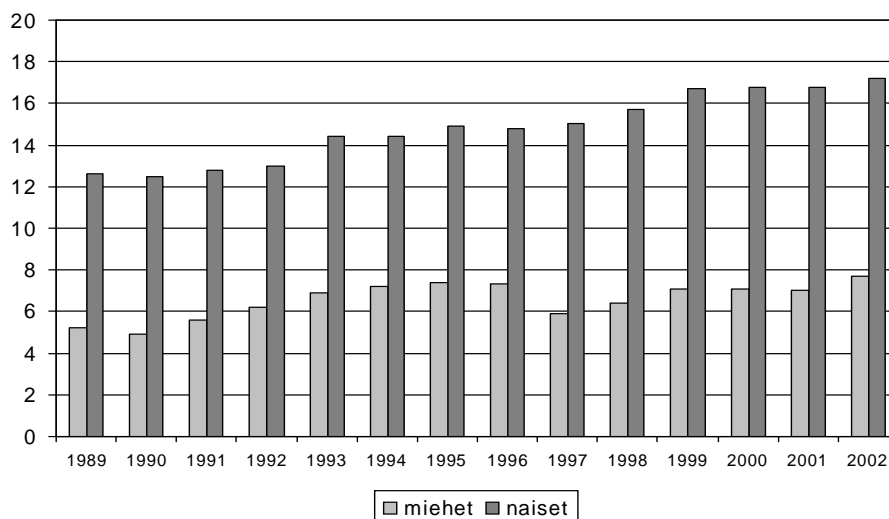
4 Osa-aikatyö Suomessa

Myös Suomessa osa-aikatyöllisten osuus on kasvanut selvästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Palkansaajista yhdeksän prosenttia oli osa-aikatyössä vuonna 1990. Vuoteen 2002 mennessä osuus oli kasvanut 13 prosenttiin (Hulkko (toim.) 2003, liitetaulukko 10).

4.1 Osa-aikatyö sukupuolen mukaan

Osa-aikatyö on Suomessakin yleisempää naisilla kuin miehillä. 1990-luvun laman aikana myös miesten osa-aikatyö lisääntyi, mutta laman jälkeen miesten tilanne palautui lamaa edeltävälle tasolle. Vuosituhannen vaihteessa osa-aikatyö on lisääntynyt ja erityisen voimakkaasti se on lisääntynyt naisilla. (Hulkko ja Luomala 2003, 11).

Kuva 4. Osa-aikaisten osuus palkansaajista sukupuolen mukaan 1989–2002, prosenttia.



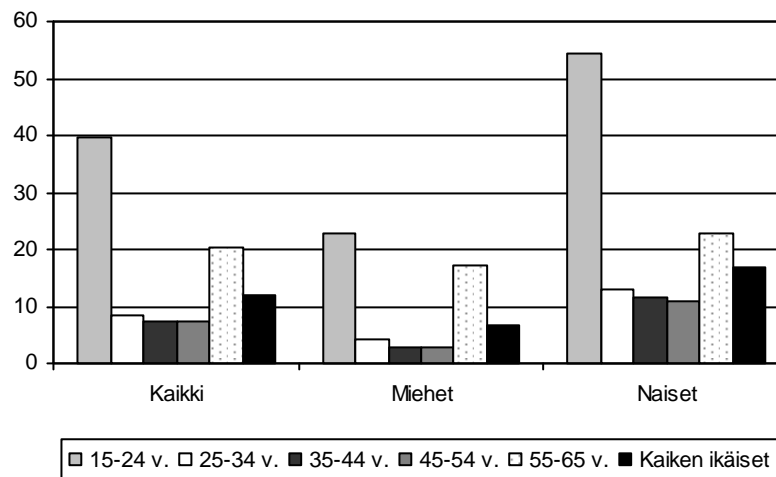
Lähde: Hulkko (toim.) (2003) liitetaulukko 10

Osa-aikatyö on tavallisempaa yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla työskentelevistä naisista noin viidesosa on osa-aikatyössä, kuntien palveluksessa olevista naisista 12 prosenttia ja valtion palveluksessa olevista naisista kymmenen prosenttia. Miehillä osa-aikatyö on yleisintä kunnan palveluksessa työskentelevillä, kunnissa joka kymmenes mies tekee osa-aikatyötä (Hulkko ja Luomala 2003, 11).

4.2 Osa-aikatyö iän mukaan

Osa-aikatyössä on myös Suomessa voimakas iän mukainen vaihtelu: eniten osa-aikatyötä tekevät alle 30-vuotiaat lapsettomat ja 50 vuotta täyttäneet, joilla ei ole alaikäisiä lapsia (Hulkko 2003, 36). Suomessa osa-aikatyö on EU-maihin verrattuna vielä selvemmin työmarkkinoille tulevien ja sieltä lähtevien työaikamuoto. Suomessa perinteinen työnteen malli parhaassa työiässä olevilla, sekä miehillä että naisilla, on ollut koko-aikatyö.

Kuva 5. Osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus kaikista palkansaajista iän mukaan vuonna 2003, prosenttia.



Lähde: Tilastokeskuksen Työoloaineisto 2003

65 vuotta täyttäneet työssä käyvät ovat suurimmaksi osaksi osa-aikatyöntekijöitä. Osa-aikatyön osuus on vaihdellut viimeisen kymmenen vuoden aikana 65 vuotta täyttäneiden ryhmässä hieman alle 50 prosentista (vuonna 1992) yli 60 prosenttiin (vuonna 2003) (Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineisto). Suomessa 65 täyttäneiden palkansaajien työssäkäynti on kuitenkin erittäin vähäistä.

Osa-aikatyön lisääntyminen selittää osittain myös ikääntyneiden työntekijöiden koko työllisyysasteen nousua viime vuosina. Ikääntyneiden osa-aikatyö on lisääntynyt samaan aikaan kun osa-aikaeläkkeiden määrä on kasvanut (Hytti 1999). Myös Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan osa-aikatyön lisääntyminen selittyy suureksi osaksi osa-aikaeläkkeellä (Sutela 2004, 36). Eläkkeen vuoksi osa-aikatyötä tekevien osuus kaikista osa-aikatyötä tekevistä palkansaajista on yli viisinkertaistunut aikavälillä 1997–2003 (Lehto ja Sutela 2004, 26).

4.3 Osa-aikatyön työpaikat

Osa-aikatyöntekijöiden osuus eri toimialoilla vaihtelee selvästi¹¹, palvelualoilla työskentelee 81 prosenttia osa-aikatyöntekijöistä (Kauhanen 2003, 15, perustuu Eurostatin tilastoihin). Korkein osa-aikatyön osuus on majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloilla, jossa osa-aikatyön tekijöitä on noin kolmannes. Kiinteistöalan palveluiden ja kaupan toimialoilla osa-aikaisia on 20 prosenttia.

Vähiten osa-aikaisia työntekijöitä on miesvaltaisilla teollisuuden, rakentamisen, kuljetuksen, rahoitus- ja vakuutustoiminnan sekä julkishallinnon ja maanpuolustuksen aloilla (Hulkko ja Luomala 2003, 12). Teollisuudessa osa-aikatyössä on vain hieman yli kolme prosenttia työntekijöistä, mutta osa-aikatyön osuus tälläkin alalla lisääntynyt 1990-luvulla (Työmarkkinoiden rakenteet 2003). Perinteisillä miesvaltaisilla teollisuudenaloilla, kuten esimerkiksi metalliteollisuudessa, osa-aikaiset työsuhteet ovat harvinaisia (Lehtonen 2002, 24).

¹¹ Liitteessä 2 on taulukko, johon on kerätty tietoja osa-aikatyön osuuksista ja syistä. Tiedot on kerätty uusimmista työmarkkinajärjestöjen tekemistä selvityksistä ja Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksesta.

Taulukko 2. Osa-aikaisten osuus palkansaajista sukupuolen ja toimialan mukaan vuonna 2002, prosenttia.

Toimiala	miehet	naiset	kaikki
Maa- ja metsätalous	11	19	14
Teollisuus	4	7	5
Rakentaminen	3	17	4
Kauppa	10	33	22
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	24	33	31
Liikenne	9	15	11
Rahoitus-, vakuutus- ja liike-elämän palvelut	9	18	14
Julkiset ja muut palvelut	12	14	14
Kaikki toimialat	8	17	13

Lähde: Hulkko (toim.) 2003, liitetaulukko 10

Epätyypillinen työ (määräaikaiset työsuhteet ja osa-aikatyö) on yleisempää pienillä kuin suurilla työpaikoilla. Epätyypillisen työn osuus laskee tasaisesti, kun työpaikan koko kasvaa. Tämä koskee erityisesti osa-aikatyötä. Kun työpaikan koko kasvaa alle 10 hengen yrityksestä yli 200 hengen yritykseen jatkuvaa osa-aikatyötä tekevien osuus supistuu 12 prosentista kolmeen prosenttiin ja määräaikainen osa-aikatyö kuudesta prosentista yhteen prosenttiin (Holm ym. 2002, 11).

Holmin ym. (2002) selvityksen mukaan kokoaikaisen työsuhteen osa-aikaistaminen ei ole tavallista: osa-aikaistamista on tapahtunut noin neljällä prosentilla työpaikoista (sama, 12). Jonkin verran enemmän on niitä työpaikkoja, joiden työntekijät pelkäävät tulevaisuudessa, että työaika muutetaan yksipuolisesti. Noin kymmenen prosenttia palkansaajista vastaavat kokevansa tällaista epävarmuutta (sama, 13; Työolobarometrin aineisto).

4.4 Osa-aikatyön syyt

Toisin kuin monessa muussa maassa, Suomessa osa-aikatyö on usein vastentah-
toista. EU-maissa on tavallista, että kokoaikatyötä ei haluta, mutta Suomessa se,
ettei kokoaikatyötä ole tarjolla. Tilastokeskus luokitteleeekin vuoden 2003 Työ-
olot-aineiston osa-aikatyöntekijöistä noin puolet alityöllisiksi¹².

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyön tekemisen
syyt vaihtelevat iän mukaan. Alle 30-vuotiailla ylivoimaisesti tärkein syy oli
opiskelu. Päätoimisista opiskelijoista olikin työllisiä 36 prosenttia vuonna 2001.
Kuitenkin myös monet nuoret tekisivät mieluummin kokoaikatyötä: alle 30-
vuotiaista miehistä osa-aikatyön syyksi sanoi joka viides kokoaikatyön puutteen,
osa-aikatyössä olevista nuorista naisista joka kolmas.

Ikääntyneillä työntekijöillä tärkeimmät syyt osa-aikatyöhön olivat eläke tai
se, ettei kokoaikatyötä ollut saatavilla. 50 vuotta täyttäneistä miehistä kaksi kol-
mesta sanoi osa-aikatyön syyn olevan eläke tai osa-aikaeläke ja naisista 37 pro-
senttia. 55 vuotta täyttäneillä eläke oli osa-aikatyön syynä kolmella neljästä
vuonna 2003 (Tilastokeskuksen Työolot-tutkimus, julkaisematonta aineistoa).

Se, ettei halustaan huolimatta päässyt kokoaikaiseen työhön oli joka kolman-
nella ikääntyneellä naisella ja joka viidennellä ikääntyneellä miehellä osa-
aikatyön syynä (Hulkko 2003, 37). 55 vuotta täyttäneistä 17 prosenttia sanoi
kokoaikatyön puutteen olevan osa-aikatyön syy (Tilastokeskuksen Työolot-
tutkimus, julkaisematonta aineistoa)¹³

Myös vuoden 2003 Työolotutkimuksen mukaan tavallisin osa-aikatyön syy
oli se, ettei kokoaikatyötä ole ollut tarjolla. Tämän syyn osuus on tosin laskenut
kymmenisen prosenttiyksikköä edelliseen (vuoden 1997) Työolotutkimukseen
verrattuna

¹² Alityöllisellä tarkoitetaan osa-aikatyötä tekevää henkilöä, jolle kokoaikatyötä ei ole
tarjolla. Alityöllinen on myös työnantajan toimesta lyhennettyä työviikkoa tekevä.

¹³ 55 vuotta täyttäneillä eläke on selvästi yleisempi syy vuonna 2003 kuin oli vuonna
1997. Työolot-aineistossa on kuitenkin niin vähän 55 vuotta täyttäneitä osa-aika-
työntekijöitä vuonna 1997, ettei osuuksia esitetä taulukkona.

Taulukko 3. Osa-aikatyön syyt työikäisillä vuosina 1997 ja 2003, prosenttia.

	Osa-aikatyön syy							yhteen- sä
	opis- kelu	tervey- delliset syyt	kokoai- kayötä ei ollut tarjol- la	hoitaa lapsia tai omaista	eläke tai osa- aika-eläke	ei halua koko- aikatyötä	muu syy	
1997	23	5	44	8	4	11	5	100
2003	23	2	33	7	21	8	6	100

Lähde: Lehto ja Sutela 2004, 25, Työolotutkimuksien aineisto

Vuonna 2003 osa-aikatyötä tekevien naisten yleisimmät syyt osa-aikaisena työskentelyyn olivat Työolotutkimuksen mukaan kokoaikatyön puute (38 prosenttia), osa-aika-eläke (19 prosenttia) ja opiskelu (17 prosenttia). Miesten yleisin syy oli osa-aika-eläke (35 prosenttia), sitten opiskelu (27 prosenttia) ja kokoaikatyön puute (22 prosenttia). (Sutela 2004, 36).

Osa-aikatyö on pakon sanelemaa, jos kokoaikatyötä ei löydy. Osa-aikatyön tekemistä voi arvioida myös sen mukaan onko osa-aikatyö oma valinta vai onko se vastentahtoista. EU-maita vertailevassa tutkimuksessa on havaittu, että Suomessa vastentahtoisen osa-aikatyön osuus on erittäin korkea, EU-maista vain Kreikassa vastentahtoisen osa-aikatyön osuus kaikesta osa-aikatyöstä on korkeampi (ks. taulukko 4). Italiassa osuus on Suomen tasoa. Alankomaissa, missä osa-aikatyön osuus on erittäin korkea, vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekee vain kaksi prosenttia kaikista.

Taulukko 4. Vastentahtoinen osa-aikatyö osuutena koko osa-aikaisesta työstä EU-maissa vuonna 2002, prosenttia.

	Miehet	Naiset	Kaikki
Itävalta	12	9	9
Portugali	13	20	18
Suomi	27	34	32
Belgia	19	15	16
Saksa	18	11	12
Italia	41	28	31
Tanska	11	18	16
Espanja	20	19	19
Iso-Britannia	16	6	8
Irlanti	28	10	14
Kreikka	47	43	44
Ranska	33	22	24
Ruotsi	21	23	22
Alankomaat	3	2	2
EU 15	19	13	14

Lähde: Eurostat Labour Force Survey 2002, sit. Corral ja Isusi 2004

Vastentahtoisen osa-aikatyön suuri osuus Suomessa selittää myös sen, että niiden osa-aikatyöntekijöiden osuus on kohtuullisen korkea, jotka haluaisivat tehdä pidempää työpäivää. Palkansaajia koskevan tutkimuksen mukaan alle 20 tuntia viikossa tekevästä vajaa puolet haluaisi pidemmän työajan ja 20–30 tuntia tekevästä noin kolmannes (Laukkanen 2003, 11). Kaikkein eniten työtunteja lisää toivoivat ne, joiden osa-aikatyö oli määräaikainen: kaksi kolmesta katsoi, että työtunteja oli liian vähän. Vakituksessa osa-aikatyössä olevista palkansaajista lähes puolet katsoi, että työtunteja on liian vähän (Laukkanen 2003, 22). Kaupan alalla yli puolet osa-aikaisista haluaisi pidemmän työajan (Kauhanen 2003, 44). Joka viides lyhyttä viikkoa tekevä nainen ja joka kymmenes mies pitää työaikaansa työssä viihtymistä heikentävänä seikkana (Sutela 2003, 69).

4.5 Osa-aikatyön ongelmat

Osa-aikatyöntekijöiden asemaan ja osa-aikaisuuden mukanaan tuomiin ongelmiin työpaikoilla on suomalaisessa tutkimuksessa kiinnitetty vain vähän huo-

miota. Suomessa osa-aikatyöntekijät ovat pääsääntöisesti samassa asemassa työsuhteen etujen ja sosiaaliturvan suhteen kuin kokoaikatyössä käyvät. Tässä suhteessa Suomen tilanne on parempi kuin monen muun EU-maan. Työssä jatkamisen kannalta on kuitenkin keskeistä, että osa-aikatyöntekijöiden asema työyhteisössä ei poikkea muista eli että kaikki työntekijät, riippumatta työajoista, viihtyvät työssään, tulevat kohdelluiksi tasavertaisina ja tuntevat olevansa osa työyhteisöä (ks. esim. Ojala 2000).

Työministeriön Työolobarometrissä on tutkittu erilaisia syrjinnän muotoja työpaikoilla¹⁴. Työolobarometrin mukaan tilapäisiin ja osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä oli hieman lisääntynyt vuosituhaten alkuvuosina. Kun niitä työntekijöitä, jotka olivat tällaista syrjintää työpaikallaan havainneet, oli 14 prosenttia vuonna 2001, niin kaksi vuotta myöhemmin osuus oli noussut kahdella prosenttiyksiköllä. Eniten tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää esiintyi valtion ja kuntien työpaikoilla, joissa tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää on havainnut joka neljäs työntekijä (Työolobarometri 2003, 16).

Tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää esiintyy enemmän suurissa yrityksissä (yli 200 työntekijää) kuin pienemmissä. Vähiten syrjintää esiintyy ns. mikroyrityksissä, joissa on alle 10 työntekijää (Holm ym. 2002, 20, aineisto sama kuin Työolobarometrissä).

SAK:n järjestötutkimuksessa (Laukkanen 2000) havaittiin, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat huomattavasti vähemmän kiinnostuneita työnantajansa asioista kuin kokoaikatyössä käyvät (sama, 73). Osa-aikatoissa ja määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät eivät myöskään koe, että heillä on yhteiset tavoitteet työnantajansa kanssa (sama, 74). Myös työnantajat ajattelevat samansuuntaisesti. Kauhasen (2003) mukaan palvelualojen työnantajat katsoivat, että osa-aikaiset työntekijät sitoutuivat yritykseen kokoaikaisia työntekijöitä huonommin (sama, 109). Laukkasen (2003, 22) mukaan epätyypillisissä töissä työskentelevien työtyytyväisyys kaiken kaikkiaan on selvästi muita työntekijöitä heikompi.

Jonkinlaisesta sitoutumattomuudesta kertoo myös se, että kun järjestäytyneistä palkansaajista 26 prosenttia oli joko määräaikaissa kokopäivätyössä, vaki-

¹⁴ Työolobarometrissä kysyttiin, onko vastaaja havainnut työpaikallaan syrjintää.

tuisessa tai määräaikaisessa osa-aikatyössä, niin järjestäytymättömistä tällaisessa työsuhteessa työskenteli 42 prosenttia (Laukkanen 2003, 21).

Osa-aikatyöhön liittyy myös usein työsuhteen määräaikaisuus ja muunlainen epävarmuus. Esimerkiksi niistä akavalaisista, jotka tekevät osa-aikatyötä joka kolmas oli määräaikaisessa työsuhteessa ja joka viides ollut työttömänä kahden edellisen vuoden aikana. (Aitta ja Knuuttila 2003, 17).

Osa-aikaisen työn ongelmia Suomessa voi siis pitää sitä, että kokoaikatyön puute on niin usein osa-aikaisen työn syy. Tähän liittyy, että monet osa-aikatyössä käyvät haluaisivat pitemmän työajan. Toiseksi osa-aikaiseen työhön liittyy usein määräaikaisuus. Ja kolmanneksi se, että monet lyhyttä työaikaa tekevistä pitävät sitä työviihtyvyyttä heikentävänä seikkana. Monet ovat myös tyytymättömiä työoloihinsa, ja saattavat kokea suoranaista syrjintää. Nämä seikat viittaavat siihen, että Suomessa osa-aikatyössä on paljon kysymys paitsi alityöllisyydestä tai piilotyöttömyydestä, myös siitä, että osa-aikatyöntekijät eivät ole työyhteisössä samassa asemassa kuin kokoaikatyöntekijät. Suomalainen osa-aikatyö ei siis kaikilta osiltaan täytä ”hyvän osa-aikatyön” kriteereitä, (Bollé 1997), so. että osa-aikatyö on vapaaehtoista ja työntekijän asema ja sosiaalinen turva ei ole huonompi kuin kokoaikatyötä tekevän.

Edellä lainatuissa selvityksissä ei ole kuitenkaan tehty eroa eri osa-aikatyömuotojen välillä, eli siinä onko osa-aikatyö tuettua vai ei. Osa-aikaeläkkeellä olevien kokemukset osa-aikatyön ja eläkkeen yhdistämisestä ovat olleet yleensä varsin myönteisiä. Vaikeuksia on ollut melko harvalla. Kuitenkin ne vastaajat, jotka mainitsivat vaikeuksia olleen, raportoivat joko siitä, että työpaikan asioissa oli vaikea pysyä ajan tasalla tai että heillä oli tunne jäämisestä työyhteisön ulkopuolelle (Takala 2001, 25). Eli osa-aikaeläkeläisten ongelmat, jos niitä oli, olivat samantapaisia kuin muilla osa-aikatyössä olevilla

Osa-aikaeläkkeelle siirrytään useimmiten vapaaehtoisesti, yhdeksän kymmenestä osa-aikaeläkkeelle siirtyneestä halusi nimenomaan osa-aikaeläkkeelle. Loput olisivat halunneet joko jatkaa kokopäivätyössä tai siirtyä koko-aikaeläkkeelle (Osa-aikaeläketutkimus 2001, julkaisematon aineistoa). Näin ollen osa-aikaeläke eroaa selvästi vastentahtoisesta osa-aikatyöstä. Osa-aikaeläkkeeseen liittyvää osa-aikatyötä voi siksi pitää osa-aikatyönä, joka periaatteessa täyttää ”hyvän osa-aikatyön kriteerit”

5 Joustava eläkkeelle siirtyminen

Ensi vuoden alusta voimaan tulevan eläkeuudistuksen keskeinen muutos on siirtyminen joustavaan vanhuuseläkeikään. Se tarkoittaa, että ansaitun eläkkeen saa 63-vuotiaana, mutta kokoaikaiselle vanhuuseläkkeelle voi siirtyä ikävuosien 62 ja 67 välillä. Jos siirtyy 62-vuotiaana, eläkkeeseen tehdään varhennusvähennys ja jos työtä jatkaa yli 63-vuotiaana, eläkettä karttuu aikaisempaa suuremman karttumaprosentin mukaan. Työtä voi tehdä myös vanhuuseläkkeellä ja tästäkin työstä karttuu uutta eläkettä.

Tässä osassa selvitetään sitä, miten osa-aikatyöntekijät ja kokoaikatyöntekijät suhtautuvat joustavaan vanhuuseläkeikään. Aineistojen osa-aikatyössä käyvät jaetaan osa-aikaeläkeläisiin (tuettu osa-aikatyö) ja muihin osa-aikatyössä käyviin (ei tuettu osa-aikatyö) sekä kokoaikatyössä käyviin. Joustava eläkeikä –aineistosta ovat mukana vuosina 1940–45 syntyneet yksityisen sektorin palkansaajat. Muut, esimerkiksi vuorotteluvapaalla, lomautettuna tai pitkäaikaisella sairauslomalla olevat, jätetään tarkastelun ulkopuolelle. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineistosta tarkastelussa ovat mukana 50 vuotta täyttäneet palkansaajat.

Joustava eläkeikä –aineistossa on kokoaikaisessa työssä käyviä 933, osa-aikaeläkeläisiä 315 ja muita osa-aikatyöntekijöitä 82. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineistossa on 1 028 kokoaikatyössä käyvää, 85 osa-aikaeläkeläistä ja 98 muussa osa-aikatyössä käyvää henkilöä. Molemmissa aineistoissa tieto osa-aikaeläkkeestä on otettu Eläketurvakeskuksen eläkerekisteristä. Muu tieto osa-aikaisesta työskentelystä perustuu vastaajan omaan ilmoitukseen. Aineistojen perusjakaumat ovat liitteessä 3.

5.1 Perustietoa tutkittavista

Joustava eläkeikä –aineistossa kokopäivätyötä tekeviä on 70 prosenttia kaikista yksityisen sektorin palkansaajista. Miehiä on kokopäivätyöntekijöistä 60 pro-

senttia ja naisia 40 prosenttia. Naiset tekevät osa-aikatyötä selvästi miehiä enemmän, mutta osa-aikaeläkeläisistä suurempi osuus on miehiä.

Taulukko 5. *Miehet ja naiset eri työaikamuodoissa, prosenttia.*

Työaikamuoto	Miehet		Naiset	
	%	lukumäärä	%	lukumäärä
Osa-aikatyö	16	11	84	71
Osa-aikaeläke	55	150	45	165
Kokoaikatyö	60	494	40	439
Kaikki	57	655	43	675

Lähde: Joustava eläkeikä –aineisto

Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että huono terveydentila vaikuttaa ratkaisevasti varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen (ks. Gould 2001). Osa-aikaeläkkeelle hakeutuvilta ei edellytetä terveydentilan heikkenemistä, mutta huono terveydentila on ollut noin kymmenellä prosentilla pääasiallisena syynä eläkkeelle hakeutumiseen (Takala 2001, 17). Osa-aikaeläkeikäisistä huonokuntoisimmat ovat kuitenkin todennäköisesti siirtyneet jo työkyvyttömyyseläkkeelle.

Osa-aikaeläkeläiset arvioivat terveydentilansa huonommaksi kuin muut osa-aikatyössä käyvät tai kokoaikatyössä käyvät. Osa-aikaeläkeläisissä oli kaksi kertaa niin paljon niitä, jotka arvioivat terveydentilansa huonoksi kuin kokoaikatyössä käyvissä (ero tilastollisesti merkitsevä). Tulos osa-aikaeläkeläisten muita huonommasta terveydentilasta poikkeaa joistakin aikaisemmista poikkileikkaustutkimusten havainnoista (ks. esim. Takala 1999). Ero aikaisempiin tuloksiin selittyy kuitenkin sillä, että osa-aikaeläkkeellä olevien rakenne on muuttunut erilaiseksi vuoden 1998 jälkeen kuin mitä se oli aikaisemmin (Takala ym. 2004).

Taulukko 6. *Itsearvioitu terveydentila, prosenttia.*

Työaikamuoto	Terveydentila				
	Hyvä	Kohtalainen	Huono	Yhteensä	Lkm
Osa-aikatyö	57	32	11	100	82
Osa-aikaeläke	51	34	15	100	313
Kokoaikatyö	62	30	8	100	926
Kaikki	59	31	10	100	1321

Lähde: Joustava eläkeikä -aineisto

Osa-aikaeläkeläisten muita huonompi terveydentila näkyy myös työkykypisteissä¹⁵. Osa-aikatyössä käyvät antoivat työkyvylleen keskimäärin 7,65 pistettä, osa-aikaeläkeläiset 7,04 pistettä, ja kokoaikatyössä käyvät 7,77 pistettä. Tilastokeskuksen Työolot -aineistossa työkykypisteet olivat kaikissa ryhmissä hieman korkeammat: osa-aikatyössä käyvät 8,1, osa-aikaeläkeläiset 7,8 ja kokoaikatyössä käyvät 8,3.

Sairauslomissa ei ollut paljon eroa eri ryhmien välillä. Niiden osuus, jotka eivät olleet lainkaan sairauslomilla viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oli osa-aikatyössä käyvistä 55 prosenttia, osa-aikaeläkkeellä olevista 53 prosenttia ja kokoaikatyössä käyvistä 50 prosenttia.

Osa-aikaeläkeläiset arvioivat useammin kuin muut työnsä olevan henkisesti raskasta. Yli puolet (56 prosenttia) osa-aikaeläkkeellä olevista sanoi työnsä olevan henkisesti raskasta. Osa-aikatyössä käyvistä työnsä henkisesti raskaaksi arvioi 47 prosenttia ja kokoaikatyössä käyvistä 52 prosenttia. Osa-aikaeläkkeellä olevat tunsivat myös muita useammin itsensä päivittäin haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessä.

Fyysisesti raskaimpana työtään pitivät osa-aikatyössä käyvät. Heistä 48 prosenttia sanoi työnsä olevan fyysisesti raskasta, kun osa-aikaeläkeläisistä 28 prosenttia ja kokoaikatyössä käyvistä 29 prosenttia sanoi työn olevan ruumiillisesti raskasta.

Nykyisen taloudellisen tilanteensa arvioivat osa-aikatyössä käyvät kaikkein vaikeimmaksi. Vähiten vaikeuksia oli kokoaikatyössä käyvillä. Osa-aika-

¹⁵ Kysymys: ”Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut kymmenen pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvylenne?” Vaihtoehdot 0–10.

eläkkeellä olevilla ei toimeentulo ollut aivan yhtä helppoa kuin kokoaikatyössä käyvillä, mutta toimeentulo oli selvästi helpompaa kuin muilla osa-aikatyössä käyvillä.

Taulukko 7. Kotitalouden nykyinen toimeentulo, prosenttia.

Työaikamuoto	Nykyinen toimeentulo				
	Helppoa	Vain pieniä vaikeuksia	Vaikeaa	Yhteensä	Lkm
Osa-aikatyö	43	33	24	100	81
Osa-aikaeläke	67	27	7	100	311
Kokoaikatyö	73	22	5	100	920
Kaikki	70	24	6	100	1312

Lähde: Joustava eläkeikä –aineisto

Vastaajat ennakoivat eläkeaikaista toimeentuloaan samansuuntaisesti¹⁶. Osa-aikatyössä käyvistä 44 prosenttia arvioi tulevansa huonosti toimeen eläkeaikana, kun kokoaikatyössä käyvistä näin arvioi 14 prosenttia ja osa-aikaeläkkeellä olevista 15 prosenttia¹⁷.

Osa-aikatyöntekijöillä oli selvästi alemmat keskimääräiset bruttotulot vuonna 2002. Oman ilmoituksensa mukaan osa-aikatyössä käyvät ansaitsivat alle puolet siitä mitä kokoaikatyössä käyvät. Osa-aikaeläkeläisten tulot olivat noin 70 prosenttia kokoaikatyössä käyvien tuloista.¹⁸

Eläkeaikaiseen toimeentuloon vaikuttaa tulojen lisäksi työuran kokonaispituus katkoksineen. Osa-aikatyöntekijöillä keskimääräinen työuran pituus oli lyhyempi kuin kokoaikatyössä käyvillä (ero 5,3 vuotta) tai osa-aikaeläkeläisillä

¹⁶ Kysymysten sisältö oli hieman erilainen. Nykyistä toimeentuloa kysyttäessä, pyydettiin arvioita koko kotitalouden toimeentulosta. Eläkeaikaista toimeentuloa kysyttiin siten, että pyydettiin arviota omasta toimeentulosta eläkeaikana.

¹⁷ Osa-aikaeläkeläisillä on ollut mahdollisuus tulkita kysymys kahdella tavalla. Koska nämä vastaajat jo ovat osittaisella eläkkeellä, ovat he voineet arvioida nykyistä tilannetta. Toinen vaihtoehto on se, että he ovat arvioineet taloudellista tilannettaan tulevana vanhuuseläkeaikana. Muut vastaajat lienevät tulkinneet kysymyksen jälkimmäisellä tavalla.

¹⁸ Tulokysymykseen liittyy suuri virheen mahdollisuus. Esimerkiksi, kun verrattiin osa-aikaeläkkeellä olevien itse ilmoitettuja tuloja rekisteritietoihin, niin vain noin joka kolmas osa-aikaeläkeläinen arvioi tulonsa ”oikein” (Takala 2004, 23).

(ero 6,6 vuotta). Heillä oli työurallaan myös enemmän osa-aikatyötä kuin muilla (ks. liitetaulukko 3).

Tutkimuksessa mukana olevien työurat olivat kuitenkin varsin pitkiä. Rekisteritietojen mukaan osa-aikatyössä olevilla työssäkäyntivuotia oli keskimäärin lähes 30, osa-aikaeläkkeellä olevilla 36 vuotta ja kokoaikatyössä käyvillä lähes 35 vuotta. Itsearvioituja työvuotia oli hieman enemmän.

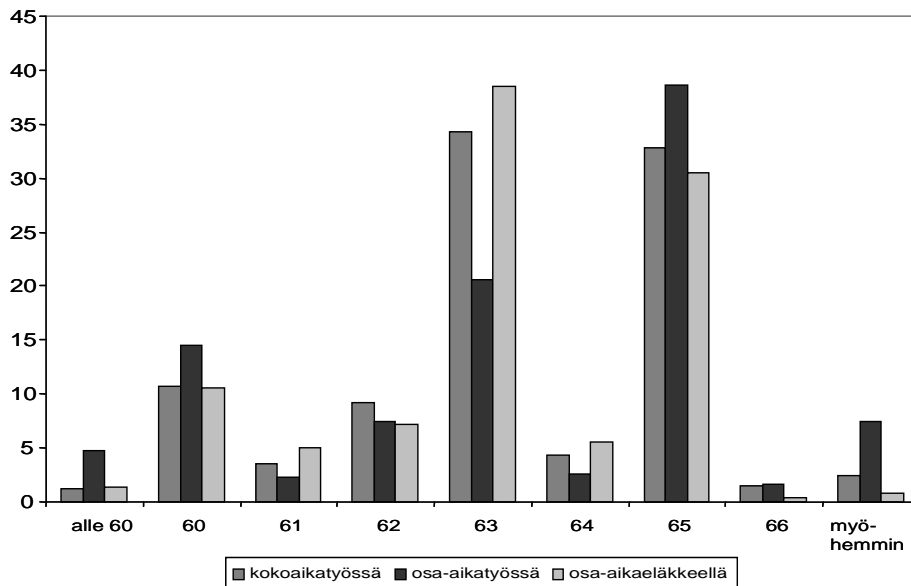
5.2 Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään

Sekä osa-aikatyöntekijät että kokoaikaisessa työssä käyvät arvelivat jäävänsä vanhuuseläkkeelle keskimäärin 63-vuotiaana. Osa-aikaeläkkeellä olevista suurempi osa kuin kokoaikatyössä tai osa-aikatyössä käyvistä halusi siirtyä vanhuuseläkkeelle jo viimeistään 63-vuotiaana. Osa-aikatyössä käyvät olivat kaikkein valmiimpia siirtämään vanhuuseläkkeelle lähtöään myöhemmäksi. Myös Tilastokeskuksen Työolot-tutkimuksen aineistossa (koskee 50 vuotta täyttäneitä) keskimääräiseksi eläkkeelle siirtymiseksi tulee 63 vuotta.

Kuvasta 6 näkyy, että osa-aikaeläkkeellä olevien ja kokoaikatyössä käyvien eläkkeelle siirtymisiän moodi (arvo, joka on useimmin mainittu) on 63 vuotta ja osa-aikatyössä käyvien 65 vuotta. Lisäksi osa-aikatyössä käyvien joukossa on suurempi osuus niitä, jotka ovat valmiita työskentelemään hyvinkin myöhäiseen ikään. Toisaalta joka viides osa-aikatyössä käyvä aikoo lähteä eläkkeelle viimeistään 60-vuotiaana.¹⁹

¹⁹ Osa-aikatyössä käyvistä selvästi suurempi osa kuin muista ei osannut vastata kysymykseen. Jakaumista ei osaa sanoa –vastaukset on poistettu.

Kuva 6. Arvioitu kokoaikaeläkkeelle jäämisen ikä eri työaikaryhmissä, prosenttia.



Lähde: Joustava eläkeikä –aineisto

Osa-aikaeläkkeellä olevien ja kokoaikatyössä käyvien välillä ei ollut merkitseviä eroja suhtautumisessa siihen, jatkaako vastaaja työntekoa 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen vai jääkö vanhuuseläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Yli puolet aikoi jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana.

Eläkeuudistuksen merkitys on erilainen näille ryhmille. Osa-aikatyössä käyvät aikovat hyödyntää eläkeuudistuksen suomia uusia mahdollisuuksia jatkamalla työssä yli 63 vuoden iän selvästi muita useammin. Osa-aikaeläkkeellä olevat ja kokoaikatyössä käyvät arvioivat uudistusta niin, että pääasiassa uudistus ei vaikuta mitenkään, mutta osa (joka viides) aikoo kuitenkin siirtyä aikaisemmin eläkkeelle.

5.3 Työnteko 63 ikävuoden jälkeen

Vuoden 2005 alusta eläkettä karttuu myös työstä, jota tehdään eläkkeellä ollessa. Työntekoon eläkkeellä oloaikana suhtautuivat myönteisimmin osa-aika-eläkeläiset, joilla on kokemusta työn ja eläkkeen yhteensovittamisesta (ks. taulukko 8). Kaikista vastaajista 16 prosenttia sanoi voivansa harkita työntekoa eläkkeellä ollessa ja 69 prosenttia ei aio harkita lainkaan palaamista työhön. Paljon oli niitäkin, jotka eivät osanneet ottaa kantaa. Joka neljäs osa-aikatyöntekijöistä ei osannut vastata kysymykseen.

***Taulukko 8.** Voisiko harkita työntekoa jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessa, prosenttia.*

Työaikamuoto	Voisiko harkita työntekoa eläkeaikana					
	Kyllä	Ehkä jossain määrin	Ei	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Lkm
Osa-aikatyö	5	4	65	25	100	74
Osa-aikaeläke	11	7	70	12	100	269
Kokoaikatyö	7	9	68	16	100	801
Kaikki	8	8	69	16	100	1144

Lähde: Joustava eläkeikä -aineisto

Erityistä halua käyttää eläkeuudistuksen suomia mahdollisuuksia työuran pidentämiseen ja korkeampaan vanhuuseläkkeeseen, ei vastaajilla näytä olevan. Tilastokeskuksen Työoloaineiston kysymykseen: ”Voisitteko harkita jatkavanne ansiotyössä 68 vuoden ikään saakka” kahdeksan prosenttia 50 vuotta täyttäneistä palkansaajista vastasi myöntävästi. Yksiselitteisesti ”ei” vastasi osa-aikatyössä käyvistä 81 prosenttia, osa-aikaeläkeläisistä 89 prosenttia ja kokoaikatyössä käyvistä 84 prosenttia.

Joustava eläkeikä -aineiston palkansaajista neljä viidestä oli eri mieltä väitteestä: ”68 vuoden ikäraja voisi olla korkeampi, sillä aion jatkaa työssä pitkään, jos terveyteni sallii”.

Kaikkein kielteisemmin väitteeseen suhtautuivat osa-aikaeläkeläiset. Myönteisimmin suhtautuivat osa-aikatyössä käyvät.

Osa-aikatyössä käyvät olivat myös kaikkein halukkaimpia jatkamaan työntekoa 63 iän täyttämisen jälkeen, kun korotettu karttuma (4,5 prosenttia vuodessa) mahdollistaa korkeamman eläkkeen. Osa-aikatyöntekijöistä 46 prosenttia sanoi, että karttuma lisää työntekohaluja, kun osa-aikaeläkeläisistä näin sanoi 24 prosenttia ja kokoaikatyössä käyvistä 33 prosenttia. Kaikkiaan joka kolmas sanoi, että korotettu karttuma lisää työntekohaluja.²⁰

Monet vastaajista ovat jo aiemmin pohtineet eläkkeelle siirtymisensä ajankohdan, koska olivat hankkineet yksityisen eläkevakuutuksen. 18 prosenttia osa-aikatyössä käyvistä oli varautunut eläkkeelle jäämiseen yksityisellä eläkevakuutuksella, osa-aikaeläkeläisistä 18 prosenttia ja kokoaikatyössä käyvistä 14 prosenttia. Niistä osa-aikaeläkeläisistä, joilla oli yksityinen eläkevakuutus, puolella ensisijaisena tavoitteena oli eläkeiän alentaminen ja kolmanneksella suurempi eläke, lopuilla tarkoituksena oli parantaa perhe-eläketurvaa. Kokoaikatyössä käyvillä vapaaehtoisen eläkevakuutuksen tavoitteet jakautuivat aivan samoin kuin osa-aikaeläkeläisillä. Sen sijaan niillä osa-aikatyössä käyvillä, joilla oli vakuutus, kaikilla oli tarkoituksena saada suurempi kokonaiseläke.

²⁰ Tässä esitetyt jakaumat eivät sisällä ei osaa sanoa –vastauksia. Tämän kysymyksen kohdalla näitä vastauksia oli melko paljon, noin 250. Jos eos-vastaukset ja kokonaan vastaamatta jättäneet lasketaan yhteen, niin vastaajien määrä vähenee noin neljänneksellä.

6 Johtopäätökset

Osa-aikatyötä tekevien osuuden kasvu on ollut seurausta työmarkkinoiden joustavuuden lisääntymisestä. Työmarkkinoiden joustavuus on lisääntynyt tuotannon tehostamisen ja kilpailun kiristymisen seurauksena. Toisaalta joustavuus on lisääntynyt rakennemuutoksen seurauksena, kun palvelusektori on kasvanut ja palvelusektorin kasvu lisää epätyypillisten työsuhteitten määrää. Mutta osa-aikatyö on lisääntynyt myös hallinnollisten toimenpiteiden seurauksena, kun tuettujen osa-aikatyömuotojen tarjontaa on lisätty työllisyyden parantamisen nimissä. Poliittisille päättäjille nämä toimenpiteet merkitsevät alentuneita työttömyyslukuja. Toisaalta vastentahtoinen osa-aikatyö merkitsee piilevää työvoimareserviä, joka voidaan tarvittaessa siirtää kokoaikatyöhön.

Osa-aikatyöntekijöiden asema työmarkkinoilla, niin EU-maissa kuin Suomessa, poikkeaa perinteistä kokoaikatyötä tekevien asemasta. Useimmissa asioissa heidän asemansa on huonompi, ja monet ovat selvästi alityöllisiä. Jos kokoaikatyötä ei ole tarjolla ja työtä tästä syystä tehdään osa-aikaisesti, niin tällainen osa-aikatyö voidaan tulkita alityöllisyydeksi tai ”näkymättömäksi työttömyydeksi” (Bollé 1997, 4–5). Toisaalta jotkut osa-aikatyötä tekevät, kuten suomalaiset osa-aikaeläkeläiset, eivät juuri poikkea kokoaikatyöntekijöistä. Osa-aikaeläkeläisten osa-aikatyö on turvattua moniin muihin osa-aikatyötä tekeviin ryhmiin verrattuna.

Osa-aikatyön lisääntyminen on kiinnostavaa myös eläketurvan kannalta. Miten osa-aikatyötä tekevät ajattelevat kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä, siihen vaikuttavista tekijöistä ja sen ajankohdasta. Mitä eläkeuudistus merkitsee osa-aikatyöntekijän kannalta?

Tämän tarkastelun tulosten mukaan tavallisessa osa-aikatyössä käyvät näyttäisivät olevan valmiimpia käyttämään joustavan vanhuuseläkkeen mahdollistamaa eläkkeelle siirtymisen myöhentämistä. Tämä tarkoittanee, että he jatkavat osa-aikatyössä pidempään, ikääntyneen osa-aikatyöntekijän siirtyminen kokoaikatyöhön on tuskin kovin yleistä. Osa-aikatyöntekijöillä ei myöskään ole mahdollisuutta siirtyä osa-aikaeläkkeelle, jos osa-aikainen työskentely on kestänyt yli puoli vuotta, joten sitä kautta ansioiden kasvattaminen ei ole mahdollista.

Osa-aikatyössä käyvien taloudellinen tilanne on selvästi heikompi ja työura vähän lyhyempi kuin muilla, joten työssä jatkamisen tarkoituksena lienee paremman vanhuuseläkkeen kartuttaminen.

Aikaisemmassa raportissa on saatu tuloksia, joiden mukaan ansiotaso vaikuttaa siihen, miten houkuttelevana palkansaajat pitävät suurempaa eläkettä: sekä hyvätuloiset (yli 40 000 euroa vuodessa ansaitsevat) että matalapalkkaiset (alle 20 000 euroa vuodessa ansaitsevat) arvioivat kannustinkarttuman houkuttelevan jatkamaan pitempään työssä (Tuominen ja Pelkonen 2004, 30). Eläkeaikaisesta työnteosta olivat eniten kiinnostuneita korkeasti koulutetut (sama, 41–42) ja siis hyvätuloisimmat. Sellainen työnteon malli, jossa työelämässä pitkään jatkavat hyvä- ja huonotuloiset, muistuttaa anglosaksisista maista tuttua työssä pysymisen mallia: matalapalkkaiset jatkavat työssä, koska heidän on pakko ja korkeapalkkaiset jatkavat, koska haluavat jatkaa (OECD 1996, 274).

Osa-aikaeläkeläisten asema ei eläkeuudistuksessa juuri muutu. Osa-aikaeläkeläiset ovat ennen eläkkeelle siirtymistään kokoaikatyössä ja eläkeaikana karttuu uutta eläkettä sekä työstä että eläkkeestä. Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläkkeelle siirtyminen on mahdollista 58–67-vuotiaana. Tämän selvityksen mukaan osa-aikaeläkkeellä olevat näyttäisivät aikaistavan eläkkeellesiirtymistään. Ainakin osa-aikaeläkeläisten muita huonompi terveydentila ja työn henkilön rasittavuus selittänevät halua siirtyä varhain kokoaikaiselle eläkkeelle.

Paitsi terveydentilan ja toimeentulon, pitkän työuran on todettu vaikuttavan eläkesuuntautuneisuuteen (Karisto 2003, 76). Nykyisillä ikääntyneillä palkansaajilla, niin osa- kuin kokoaikatyössä käyvillä, on keskimäärin varsin pitkä työura takanaan. Työnteko on aloitettu nuorena ja työuran aloittamisesta on jo pitkä aika. Tälläkin seikalla on merkitystä, kun kannustetaan nykyisiä ikääntyneitä työntekijöitä työssä jatkamiseen.

Kirjallisuus

Aitta Ulla ja Päivi Knuuttila (2003) Akavalaisten työajat ja työaikatoiveet 2003. Akava. <http://www.akava.fi/julkaisut>

Akavan työmarkkinatutkimus TMT2003, <http://www.akava.fi/>

Antila Juha (2004) Työaikaparadigma muutoksessa. Hyvinvointikatsaus 2/2004, s. 34.

Antila Juha (2002) Työajat moderneissa ja perinteisissä toimipaikoissa. Työpoliittinen tutkimus 229. Työministeriö. Helsinki.

Bielenski Harald, Bosch Gerhard ja Wagner Alexandra (2002) Working time preferences in sixteen European countries. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.eu.int>

Bollé Patrick (1997) Part-time work: solution or trap? International Labour Review. Vol 136. <http://www.ilo.org/public>

Corral Antonio ja Isusi Iñigo (2004) Part-time Work in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.eu.int>

Delsen Lei ja Reday-Mulvey Genevieve (1996) (toim.) Gradual Retirement in OECD Countries. Macro and Micro Issues and Policies. Dartmouth. Wiltshire.

Employment in Europe (2003) Recent Trends and Prospects. European Commission.

Euroopan komissio (2000) Euroopan työllisyys- ja sosiaalipolitiikka: politiikkaa ihmisiä varten. <http://europa.eu.int/comm/publications/booklets>

Fagan Colette (2003) Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.eu.int>

Fagan Colette ja Warren Tracey (2001) Sukupuoli, työllisyys ja työaikatoivomukset Euroopassa. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. <http://www.eurofound.eu.int>

Gasparini Giovanni (2000) Kokopäiväinen vai osa-aikainen työ: todellisuus ja vaihtoehdot. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. <http://www.eurofound.eu.int>

Gould Raija (2001) Eläkeajatuksat. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:34.

Gould Raija, Nyman Heidi ja Takala Mervi (2003) Osittain työkyvytön vai osittain työkykyinen. Tutkimus osatyökyvyttömyyseläkeläisten työkyvystä. Eläketurvakeskuksen raportteja 33. Helsinki.

Hallituksen strategia-asiakirja 2004. Hallituksen poikkihallinnolliset politiikkaohjelmat ja politiikat. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 11/2004. Valtioneuvosto.

Heery Edmund, Simms Melanie, Conley Hazel, Delbridge Rick ja Stewart Paul (2002) Trade Unions and the Flexible Workforce: A Survey Analysis of Union Policy and Practice. Working Paper No. 22. ESRC Future of Work Programme.

Heikkinen Eino ja Rantanen Taina (2003) Gerontologia. Duodecim. Tampere.

Holm Pasi, Laukkanen Erkki ja Ylöstalo Pekka (2002) Työolot pk-yrityksissä. SY-keskustelualoitteita. Helsinki, maaliskuu 2002.
http://www.yrittajat.fi/sy/home.nsf/www/tyoolot_pkyrityksissa

Hulkko Laura ja Hanna Luomala (2003) Työaika 1990-luvulla. Teoksessa Hulkko Laura (toim.) 2003, ss. 9–26.

Hulkko Laura (2003) Työajat eri elämänvaiheessa. Teoksessa Hulkko Laura (toim.) 2003, ss. 27–51.

Hulkko Laura (toim.) (2003) Työajan muutokset. Työmarkkinat 2003:8. Tilastokeskus. Helsinki.

Hytti Helka (1999) Voidaanko ikääntyvien poistumiseen työelämästä vaikuttaa? Työpoliittinen Aikakauskirja 3–4/1999, ss. 39–43.

Hämäläinen Ulla (2004) Nuorten tulojen ja toimeentulon palapeli. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2004:1. Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimuksia 92. Helsinki

Julkunen Raija ja Jouko Nätti (2002) The Modernization of Working Times. Jyväskylä.

Julkunen Raija ja Jouko Nätti (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 104. Helsinki.

Karisto Antti (2003) Väestö vanhenee sukupolvittain – suuret ikäluokat esimerkkeinä. Teoksessa Heikkinen Eino ja Rantanen Taina (toim.), ss. 70–77.

Kasvio Antti (1994) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus. Jyväskylä.

Kauhanen Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Kela. Helsinki.

Kauhanen Merja (2003) Osa-aikatyö palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos. tutkimuksia 88. Helsinki

Kuntien henkilöstö (2004). <http://www.kuntatyonantajat.fi/index~id~F830B36AF91A43CDB66D07AF2960A46D.asp>

Labour market trends and characteristics of older workers (2003) teoksessa Employment in Europe 2003, ss. 157–183.

Laukkanen Erkki (2003) Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus. Palkansaajajärjestöjen tutkimus. <http://netti.sak.fi/sak/pdf>

Laukkanen Erkki (2000) Muutoksen tekijät. SAK:n järjestötutkimus 2000. Perusraportti. <http://netti.sak.fi/sak/pdf/muutokse.pdf>

Lehto Anna-Maija ja Sutela Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus. Helsinki.

Lehtonen Veikko (2002) Metallityöläinen 2002. Metallityöväen liiton jäsenkyselyn 2002 perusraportti. Metallityöväen liiton tutkimusraportteja. <http://www.metalliliitto.fi/>

Lilja Reija ja Hämäläinen Ulla (2001) Työaika koskevat mieltymykset elämän eri vaiheissa. <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0126.htm>

Neuvoston päätös työllisyyspolitiikan suuntaviivoista 22.7.2003 (2003/578/EY). Euroopan Unionin virallinen lehti 5.8.2003.

Nätti Jouko (1983) Osa-aikatyö Suomessa ja muissa maissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia A 2a.

OECD Employment Outlook (2004) Statistical annex. <http://www.oecd.org>

OECD (1996) The labour market and older workers. Social Policy Studies No. 17. Paris.

Otala Leenamaija (2000) Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan kriteeristö. Työelämän kehittämisohjelman julkaisuja. Työministeriö.

Public Policy, Ageing and Work and Related Papers on Europe and China (2004) Follow-up of International Symposium in Cambridge. Working Paper Series of The Geneva Association. Études et Dossiers No. 285. Geneva.

SAK:n tasa-arvopolitiikan painopisteet (2003). <http://www.sak.fi/tyoelama>

STTK:n toimihenkilöbarometri 2003. <http://www.sttk.fi/fi/tutkimus>

Sutela Hanna (2003) Työaikamuodot, työaikojen joustot ja työssä viihtyminen. Teoksessa Hulkko (toim.) 2003, ss. 53–73.

Sutela Hanna (2004) Työajat joustavat. Hyvinvointikatsaus 2/2004, ss. 33, 35–41.

Sutela Hanna, Vänskä Jukka ja Notkola Veijo (2001) Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 1:2001. Tilastokeskus. Helsinki.

Takala Mervi (2004) Osa-aikaeläkeläisten eläkkeet ja ansiot. Eläketurvakeskuksen monisteita 47.

Takala Mervi (2001) Ennakkotietoja vuoden 2001 osa-aikaeläketutkimuksesta. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001/34.

Takala Mervi (1999) Työnteon ja eläkkeellä olon yhdistäminen. Vaihtoehtona osa-aikaeläke. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1999:1. Helsinki.

Takala Mervi, Sievänen Monika, Metsämäki Janne ja Rantahalvari Vesa (2004) Osa-aikaeläke. Talentum. Helsinki.

The European Commission Communication "Increasing the Employment of Older Workers and Delaying the Exit from the Labour Market" from the Commission, to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (COM (2004) 146 final, Brussels 3.3.2004). Teoksessa Public Policy, Ageing and Work and Related Papers on Europe and China.

Tulopoliittinen sopimus vuosille 2003–2004. 2.12.2002.

Tuominen Eila (2002) Arvio yksityisalojen työeläkeuudistuksen sukupuolivaikutuksista. Eläketurvakeskuksen monisteita 41.

Tuominen Eila ja Pelkonen Janne (2004) Joustava eläkeikä –tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45.

Työllisyystyöryhmän loppuraportti (2003) Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2003.

Työmarkkinoiden rakenteet 2003. Teollisuus ja työnantajat. <http://www.tt.fi/julkaisut/>

Työvoimatiedustelu 2003. Teollisuus ja työnantajat. http://www.tt.fi/arkisto/getoriginal.pl?ft_cid=4398

Työaikapolitiikka. (1999) Nykytilanne, ongelma-alueet sekä kehittämistarpeet. Työaikapoliittisen työryhmän loppuraportti. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 212. Helsinki.

Työmarkkinajärjestöjen sosiaalipakettiin liittyvä eläkepalkkaselvitys (2002) Ennakkoraportti. Eläketurvakeskuksen monisteita 39.

Työolobarometri (2003). Ennakkotietoja vuoden 2003 Työolobarometrin tuloksista. <http://www.mol.fi/ammait/tutkimukset>

Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2004. Vol. 47. Työministeriö. Helsinki.

Valtion henkilöstötilinpäätös 2003. Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 1999–2003. Valtion budjettitalouden henkilöstö. Valtiovarainministeriö. Henkilöstöosasto. <http://www.vm.fi/vm/liston/page.lsp?r=88262&l=fi&menu=3746>

Valtioneuvoston selonteko työelämästä eduskunnalle 25.5.2004. <http://www.vnk.fi/vn/liston/vnk.lsp?r=85880&k=fi&old=940>

Wilthagen Ton (2002) The flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets. Institute for Labour Studies. OSA-Working Paper WP2002-18.

Yksityisten palvelualojen työvoimatiedustelu 2004. <http://www.palvelutyonantajat.fi/kj.nsf/suomi/tyovoima.html>

Liitetaulukko 1. Osa-aikatyön syyt EU-maissa.

Miehet

Osa-aikatyön syy	EU15	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	Fin	S	UK
Ei halua kokoaikatyötä	36	35	28	42	20	5	42	18	17	-	50	18	39	23	25	42
Kokoaikatyötä ei ole saatavilla	24	25	13	18	53	26	41	26	45	-	7	22	20	33	34	21
Koulutus	25	22	52	27	6	13	17	29	5	37	36	19	9	34	25	33
Sairaus, työkyvyttömyys	5	6	7	6	5	3	..	2	3	-	7	3	31	3	16	3
Muu syy	10	12	..	7	16	53	..	25	30	28	..	38	1	7
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Naiset

Osa-aikatyön syy	EU15	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	Fin	S	UK
Ei halua kokoaikatyötä	65	10	57	78	36	6	70	36	26	56	80	15	20	19	53	80
Kokoaikatyötä ei ole saatavilla	15	19	16	12	41	25	25	8	33	10	4	9	25	41	29	8
Koulutus	8	1	24	5	3	4	5	12	3	-	13	4	5	24	10	10
Sairaus, työkyvyttömyys	2	2	3	2	2	1	-	3	1	14	3	7	1
Muu syy	10	68	..	3	18	65	..	44	37	30	..	71	36	13
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lähde: European Working Conditions Survey 2000, sit. Fagan 2003

Liitetaulukko 2. Osa-aikatyöntekijöiden osuus ja syyt aikaisempien selvitysten tulosten mukaan.

Tekijä	Osa-aikatyöllisten osuus			Osa-aikatyön syyt
	Miehet	Naiset	Kaikki	
Työvoimatutkimus/ Hulkko ym. 2003	8	17	13	Miehet: Opiskelu 30 % Kokoaikatyötä ei tarjolla 28 % Eläke tai osa-aikaeläke 24 % Ei halua kokoaikatyötä 6 % Terveydelliset syyt 4 % Lastenhoito 1 % Naiset: Kokoaikatyötä ei tarjolla 36 % Opiskelu 25 % Ei halua kokoaikatyötä 12 % Hoitaa lapsia tai muuta omaista 10 % Eläke tai osa-aikaeläke 10 % Terveydelliset syyt 3 %
Kauhanen 2003				Palvelualat: Ei kokoaikatyötä tarjolla 55 % Opiskelu 24 % Ei halua kokoaikatyötä 6 % Lastenhoito 3 % Terveydelliset syyt 2 %
Vähittäiskauppa	31	58	52	
Hotelli- ja ravintola-ala	34	35	34	
Kiinteistöpalveluala	28	40	37	
Vartiointiala	20	9	18	
Työmarkkinatutkimus/ Akava				Akavalaiset: Sopii elämäntilanteeseen 78 % Muu syy 22 % Kokoaikatyötä ei ole tarjolla
	5	8	7	
Toimihenkilöbarometri/ STTK				
			8	
Laukkanen 2000/ SAK			9	
Valtion henkilöstö 2003				
	7	11	9	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

(Liitetaulukko 2 jatkuu)

Tekijä	Osa-aikatyöllisten osuus			Osa-aikatyön syyt
	Miehet	Naiset	Kaikki	
Kuntien henkilöstö 2004				
			13	
Työvoimatiedustelu 2003/TT				
Teollisuus			4	
Rakennusala			1	
TT:n palvelualat (liikenne, kiinteistöpalvelut liike-elämän palvelut)			15	
Tyyövoimatiedustelu 2004/PT				
Kauppa			43	
Terveys- ja sosiaali-ala			18	
Majoitus- ja ravitsemis- palvelut			42	
Pankki ja rahoitus			5	
Vakuutus			9	
Yrityspalvelut			24	
Apteekit			25	
Erityisalat			21	
Autoliikenne			7	
Yhteensä			31	

Liitetaulukko 3. Perustietoja vastaajista.*Joustava vanhuuseläkeikä –tutkimus, yksityisen sektorin palkansaajat.*

	Osa-aika-työssä	Osa-aika-eläkkeellä	Kokoaika-työssä
Sukupuoli	%	%	%
Miehet	16	55	60
Naiset	84	45	40
Ikä			
57	33	26	34
58	20	25	20
59	20	17	17
60	7	12	11
61	15	13	13
62	5	7	5
Korkein koulutus			
Perusaste	43	37	40
Keskiaste	42	46	45
Korkea aste	15	17	15
Siviilisäät			
Naimaton	12	6	8
Naimisissa tai avoliitossa	60	76	75
Asumuserossa tai eronnut	18	12	12
Leski	10	7	5
Asuinpaikka			
Pääkaupunkiseutu	35	28	29
Muu suuri kaupunki	25	20	20
Keskikokoinen kaupunki	10	17	19
Pieni kaupunki tai kunta	17	26	22
Maaseudun asutuskeskus	4	5	4
maaseudun haja-asutusalueella	9	5	6
Ammattiryhmä			
Johtajat ja ylemmät virkamiehet	0	8	15
Erityisasiantuntijat	10	17	13
Asiantuntijat	18	16	17
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	6	9	10
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	45	12	7
Maanviljelijät, metsätyöntekijät	1	1	1
Rakennus-, korjaus- ja valmistus-työntekijät	1	12	12
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	1	10	11
Muut työntekijät	17	14	11
Työura	keskiarvo		
Ansioyötä elämän aikana km (oma arvio)	35,2	39,8	39,2
Työaika, (rekisteritieto)	29,5	36,1	34,8
Osa-aikatyötä ansioyöstä km (oma arvio)	10,8	2,8	3,2
Työtä nykyisellä työnantajalla (oma arvio)	11,3	24,4	22,7

Tilastokeskuksen Työolotutkimus, 50 vuotta täyttäneet palkansaajat.

	Osa-aika- työssä	Osa-aika- eläkkeellä	Kokoaika- työssä
Sukupuoli	%	%	%
Miehet	27	38	46
Naiset	73	62	54
Ikä			
65	0	0	0
64	2	2	0
63	0	6	1
62	6	11	3
61	0	8	2
60	0	14	3
59	3	26	5
58	5	12	7
57	11	21	8
56	12	0	10
55	7	0	11
54	9	0	10
53	12	0	10
52	11	0	10
51	7	0	10
50	15	0	9
Korkein koulutus			
Perusaste	35	33	29
Keskiaste	53	52	52
Korkea aste	12	15	19
Siviilisäät			
Naimaton	6	11	8
Naimisissa tai avoliitossa	65	74	72
Asumuserossa tai eronnut	24	11	18
Leski	5	5	2
Asuinpaikka			
kaupunkimaiset kunnat	58	68	62
taajaan asutut kunnat	21	20	18
maaseutumaiset kunnat	20	12	20
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	13	26	27
Alemmat toimihenkilöt, esimiesasema tai itsenäinen ja monipuolinen työ	18	18	21
Alemmat toimihenkilöt	30	13	17
Teollisuus- ja tuotantotyöntekijät	13	18	21
Jakelu- ja palvelutyöntekijät	14	12	12
Muut tai tuntematon	12	13	2
Työura	keskiarvo		
Ansiotyötä elämän aikana km (oma arvio)	29,5	38,0	33,5
Työaika (rekisteritieto)	22,8	34,6	30,0

Raili Hyrkkänen

Yrittäjät ja joustavan eläkeiän mahdollisuudet

1 Johdanto

Vuoden 2005 alusta voimaan tulevan työeläkeuudistuksen mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman halunsa mukaisesti 62–68 vuoden iässä. Varhennetulle eläkkeelle voi jäädä jo 62-vuotiaana, mutta karttunut eläke pienenee tällöin 7,2 prosentilla. Vähentämättömän vanhuuseläkkeen saa 63-vuotiaana. Jos jatkaa työssä 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen, eläkettä kertyy lisää 4,5 prosentilla vuodessa.

Tämän artikkelin tavoitteena on verrata, poikkeavatko työssä olevien yksityisalojen palkansaajien ja yrittäjien eläkeajatuksat toisistaan. Tarkastelu on osa Eläketurvakeskuksen ja Työeläkelaitosten liiton (TELA) Joustava eläkeikä –tutkimusta, jossa kysyttiin työssä olevien ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä ja jonka tarkoituksena oli arvioida vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutusta eläkeikää koskeviin ratkaisuihin. Tutkimuksesta on julkaistu esiraportti (Tuominen ja Pelkonen 2004), josta yrittäjät oli rajattu pois.

Tämän tarkastelun tutkimusjoukko muodostuu vuonna 2002 työssä olleista 205 yrittäjästä ja 1 381 palkansaajasta, jotka vastasivat eläkeajatuksia koskevaan kyselyyn. Tarkastelujoukkoon kuuluvat ovat syntyneet vuosina 1940–45, joten he olivat 58–63-vuotiaita vuonna 2003, jolloin kysely tehtiin.

Esiraportin mukaan vuonna 1945 syntyneistä palkansaajista oli vuonna 2002 työssä hieman alle 60 prosenttia, mutta vuonna 1940 syntyneistä enää runsas viidesosa. Vuonna 2005, jolloin uudistus astuu voimaan, tutkittavat ovat 60–65-vuotiaita. Tällöin entistä useampi entiseen verrattuna voi halutessaan jäädä vanhuuseläkkeelle, kun yleinen eläkeikä oli aikaisemmin 65 vuotta.

Yrittäjäksi määriteltiin henkilö, jolla oli voimassa oleva YEL-suhde vuonna 2002 tai joka oman ilmoituksen mukaan toimi yrittäjänä tai itsenäisenä amma-

tinharjoittajana. Maatalousyrittäjät eivät kuulu tarkastelun piiriin. Aineistosta tarkemmin esiraportissa (Tuominen ja Pelkonen 2004, 9–13).

Eniten työssäkäyvien lukua ovat alentaneet työttömyys ja työkyvyttömyys. Vuonna 2002 vielä työssä olleet ovat siinä mielessä hyväosaisia, että he enimmäkseen ovat säästyneet molemmilta.

2 Terveys ja eräät muut tekijät eläkeiän valinnassa

Yrittäjät siirtyvät yleensä palkansaajia myöhemmin eläkkeelle. Vuonna 2003 vanhuuseläkkeelle siirtyneistä yrittäjistä 33,2 prosenttia oli täyttänyt 65 vuotta. Työsuhteessa olevien eläkelain (TEL) piiriin kuuluneista puolta pienempi osuus eli 16,9 prosenttia vanhuuseläkkeelle siirtyneistä oli 65-vuotias tai vanhempi (Eläketurvakeskuksen tilastorekisteri).

Vastaajilta kysyttiin, missä iässä he arvelevat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle. 30 prosenttia yrittäjistä ja 54 prosenttia palkansaajista aikoo jäädä viimeistään 63 vuoden iässä eläkkeelle (taulukko 1). 16 prosenttia yrittäjistä ja kolme prosenttia palkansaajista suunnittelee jäävänsä eläkkeelle vasta 65 ikävuoden jälkeen. Työnteon jatkamisen suhteen yli 65-vuotiaana naisyrittäjien vastaukset eivät eronneet miesyrittäjistä.

Taulukko 1. Yrittäjien ja palkansaajien arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä, prosenttia.²¹

	Aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle											
	Ennen 60 v. ikää	60-v.	61-v.	62-v.	63-v.	64-v.	65-v.	66-v.	Myöhemmin	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Yrittäjät	0	6	1	8	15	3	37	6	10	14	100	205
Palkans.	2	10	4	8	30	4	29	1	2	10	100	1381
<i>Miehet</i>												
Yrittäjät	-	6	-	8	18	3	36	7	8	14	100	103
Palkans.	2	8	3	7	32	5	31	1	2	9	100	685
<i>Naiset</i>												
Yrittäjät	1	6	4	7	12	2	38	3	13	14	100	102
Palkans.	2	12	5	9	29	3	27	1	1	11	100	696

2.1 Eläkkeelle siirtyminen syntymävuoden mukaan

Joustava eläkeikä –tutkimuksen esiraportissa (Tuominen ja Pelkonen 2004) tarkastellaan vuosina 1942–45 syntyneitä palkansaajia. Tässä selvityksessä ovat mukana myös 1940–41 syntyneet. Eläkkeelle 64–65-vuotiaana tai myöhemmin haluavia on muutama prosentti enemmän kuin esiraportissa. Vastaavasti 63-vuotiaana tai aikaisemmin eläkkeelle aikovia on muutama prosentti vähemmän.

Taulukosta 2 käy ilmi, että ikäluokassa 1940–1941 noin kaksi kolmasosaa aikoo jäädä eläkkeelle viimeistään 65-vuotiaana. Joka neljännän tarkoitus on jatkaa työntekoa vielä 65. ikävuoden jälkeen. Varhaisimmin eläkkeelle siirtyviä ovat ne yrittäjät, jotka vuoden 2005 alkuun mennessä täyttävät 63 vuotta.

²¹ Taulukon osuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, sillä aineisto on muodostettu ositetulla otannalla.

Taulukko 2. Yrittäjien arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä syntymävuoden mukaan, prosenttia.

Syntymä- vuosi	Aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle											
	Ennen 60 v. ikää	60-v.	61-v.	62-v.	63-v.	64-v.	65-v.	66-v.	Myöhemmin	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
1940–41	-	-	-	-	10	6	47	10	16	11	100	59
1942–43	-	2	5	12	12	2	34	2	13	18	100	63
1944–45	0	11	-	9	21	2	35	6	5	11	100	71
Kaikki	0	7	1	8	16	3	37	6	9	13	100	193

Nekin yrittäjät, jotka vuonna 2005 täyttävät 63 vuotta, voivat halutessaan siirtyä vanhuuseläkkeelle. Vuonna 1943 syntyneet ovat taas ensimmäinen ikäluokka, joka voi varhentaa vanhuuseläkkeensä 62 ikävuoteen.

Vuosina 1942–43 syntyneet yrittäjät ovat 62–63-vuotiaita vuonna 2005. Joka neljäs heistä aikoo tällöin jäädä eläkkeelle. Muutama prosentti on siihen mennessä jo siirtynyt eläkkeelle ilmeisesti muiden järjestelyjen kuten yksityisen eläkevakuutuksen turvin.

Vuosina 1944–45 syntyneet täyttävät 60–61 vuotta vuonna 2005. Viidennes aikoo jäädä eläkkeelle ennen 63. ikävuotta oletettavasti osaksi yksityisen eläkevakuutuksen turvin ja viidennes 63-vuotiaana. Tässä ikäluokassa on muita ikäluokkia vähemmän halua jatkaa työntekoa 65. ikävuoden jälkeen. Vain kymmenesosa harkitsee työntöön jatkamista 66-vuotiaaksi tai pitempään.

2.2 Koettu terveys ja eläkkeelle siirtyminen

Terveys 2000 –tutkimuksen mukaan puolet suomalaisista 55–64-vuotiaista (49 % miehistä, 53 % naisista) piti kysyttäessä terveyttään hyvänä tai melko hyvänä (Terveys ja toimintakyky Suomessa, 38).

Tämän tutkimuksen terveyttä koskevaan kysymykseen vastausvaihtoehdot olivat hyvä, melko hyvä, keskitasoinen, melko huono ja huono. Kaksi kolmasosaa yrittäjistä ja runsas puolet palkansaaajista arvioi terveytensä hyväksi tai melko hyväksi (ks. liitetaulukko).

Kun näitä arvioita vertaa edellä mainitun kansallisen terveystutkimuksen tuloksiin, ei kysymyksiin vastanneiden yrittäjien ja palkansaaajien koettu terveys ainakaan vaikuta keskimääräistä huonommalta vaan pikemmin päinvastoin. Kuntatyö 2010 –tutkimuksessa noin 60 prosenttia yli 55-vuotiaista miehistä ja yli 50 prosenttia naisista piti terveydentilaansa melko hyvänä tai erittäin hyvänä (Forma et al. 2003). Nämäkin osuudet ovat lähellä tämän tutkimuksen palkansaaajien arvioita.

Sekä tämän kyselyn vastaajat että Kuntatyö 2010 –tutkimukseen osallistuneet 55 vuotta täyttäneet henkilöt olivat kuitenkin valikoitunutta joukkoa muihin vastaavan ikäisiin verrattuna. He olivat edelleen työssä, eikä heillä ollut ilmennyt työkyvyttömyyttä aiheuttavaa sairautta.

Vajaa kolmasosa yrittäjistä arvioi terveytensä keskinkertaiseksi ja muutama prosentti piti sitä melko huonona. Suorastaan huonona ei terveyttään pitänyt yrittäjistä kukaan. Palkansaaajista terveyttään piti melko huonona tai huonona joka kymmenes, osuus oli kaksinkertainen yrittäjiin verrattuna.

Mitä parempi terveys, sitä pitempään yrittäjät haluavat jatkaa työntekoa. Neljäsosa terveytensä hyväksi kokevista yrittäjistä aikoo olla työssä 66-vuotiaaksi tai pitempään (ks. taulukko 3). Vajaa puolet terveytensä melko hyväksi arvioineista haluaa kuitenkin jäädä eläkkeelle 64–65-vuotiaana. Pitempään jatkavia on heissä vähemmän kuin terveytensä hyväksi arvioineissa. Keskitasoisen tai huonon terveyden omaavista vajaa puolet haluaa jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Kymmenesosa tässä ryhmässä aikoo jatkaa työntekoa yli 65-vuotiaaksi asti, oletettavasti osaksi taloudellisista syistä.

Taulukko 3. Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä koetun terveydentilan mukaan, prosenttia.

Oma käsitys terveydentilasta	Viim. 63-v.	64–65 v.	Yli 65-v.	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
<i>Yrittäjät</i>						
Hyvä	26	35	26	13	100	67
Melko hyvä	22	47	15	16	100	69
Keskitas./huono	45	36	9	10	100	73
Kaikki	31	40	16	13	100	199
<i>Palkansaajat</i>						
Hyvä	43	46	5	6	100	338
Melko hyvä	55	34	3	8	100	475
Keskitas./huono	61	26	2	11	100	540
Kaikki	55	33	3	9	100	1353

Täytyy kuitenkin pitää mielessä se, mikä koskee myös jäljempänä tulevia tarkasteluja, että tässä aineistossa myöhään eläkkeelle aikovien osuus on jonkin korostunut esiraportin tuloksiin verrattuna. Se johtuu aineistoon sisältyvästä ikäluokasta 1940–1941, jolta on mennyt jo ohi mahdollisuus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen.

Myös palkansaajiin pätee se, että huonon terveyden omaavat haluavat päästä eläkkeelle aikaisemmin kuin terveytensä paremmaksi arvioineet. Silti hyvänkään terveyden omaavista harvat aikovat jatkaa työntekeä yli 65-vuotiaana.

2.3 Työn fyysinen raskaus eläkeiän valinnassa

Vastaajilta kysyttiin, miten fyysisesti tai henkisesti raskaana he pitivät työtään. Runsas kolmannes yrittäjistä ja alle kolmannes palkansaajista ilmoitti tekevänsä fyysisesti raskasta työtä (ks. liitetaulukko). Työn fyysisellä raskaudella oli vaikutusta siihen, missä iässä yrittäjät aikovat jäädä eläkkeelle. Raskasta työtä tekevistä vajaa puolet haluaa eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana, sopivan kevyttä työtä tekevistä enintään neljännes. Lähes yhtä moni kevyttä työtä tekevistä aikoo jatkaa työntekoa vielä yli 65-vuotiaana (ks. taulukko 4).

Eläkesuuntautuneisuus oli myös selvästi yhteydessä työoloihin, kun 55 vuotta täyttäneiltä, työssä olevilta yrittäjiltä tiedusteltiin vuonna 1995 heidän työolojaan. Eläkesuuntautuneimpia olivat raskasta, likaista tai pölyistä työtä tekevät yrittäjät (Hyrkkänen 1996,29).

Taulukko 4. Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä työn fyysisen raskauden mukaan, prosenttia.

Työn fyysinen raskaus	Viim. 63-v.	64–65 v.	Yli 65-v.	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
<i>Yrittäjät</i>						
Kevyttä	29	45	20	6	100	56
Sopivaa	19	37	23	21	100	71
Raskasta	43	39	6	12	100	67
Kaikki	31	40	16	13	100	194
<i>Palkansaajat</i>						
Kevyttä	60	31	4	5	100	476
Sopivaa	49	39	4	8	100	445
Raskasta	54	30	1	15	100	390
Kaikki	54	34	3	9	100	1311

Lähes yhtä suuri osa palkansaajista kuin yrittäjistä teki fyysisesti raskasta työtä, mutta palkansaajien eläkkeelle jäämisaikeisiin tällä oli päinvastainen vaikutus kuin yrittäjillä. Fyysisesti kevyttä työtä tekevät palkansaajat aikovat nimittäin useammin kuin raskasta työtä tekevät eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Ero

raskasta tai kevyttä työtä tekevien välillä ei ole suuri, mutta silti tulos on yllättävä. Tosin raskaimmista töistä lienee jo jääty eläkkeelle.

Kevyttä työtä tekevät palkansaajat olivat mielestään myös terveempiä kuin raskaassa työssä olevat. Näiden kevyttä työtä tekevien, mielestään hyvän terveyden omaavien ja varhain eläkkeelle haluavien palkansaajien piirteisiin voidaan vielä lisätä, että heillä oli keskimääräistä korkeampi tulotaso vuonna 2002.

2.4 Työn henkinen raskaus eläkeiän valinnassa

Kolme viidesosaa yrittäjistä ja noin puolet palkansaajista ilmoitti työnsä olevan henkisesti raskasta. Henkisesti kevyttä työtä tekevät olivat harvassa (ks. liitetaulukko). Työn henkisellä raskaudella on merkitystä molemmissa ryhmissä, mutta sen vaikutus näkyi enemmän palkansaajien kuin yrittäjien eläkeaikomuksissa. Lähes kaksi kolmannesta henkisesti raskasta työtä tekevistä palkansaajista, mutta vain kolmannes yrittäjistä haluaa eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä (ks. taulukko 5). Henkisesti kevyestä työstä halutaan useammin kuin raskaasta työstä jatkaa työntekoa 64–65 vuoden ikään asti tai pitempään.

Taulukko 5. Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä työn henkisen raskauden mukaan, prosenttia.

Työn henkinen raskaus	Viim. 63-v.	64–65 v.	Yli 65-v.	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
<i>Yrittäjät</i>						
Kevyttä/sopivaa	24	43	18	15	100	85
Raskasta	34	39	14	13	100	107
Kaikki	30	41	15	14	100	192
<i>Palkansaajat</i>						
Kevyttä/sopivaa	49	39	4	8	100	630
Raskasta	61	28	2	9	100	661
Kaikki	55	33	3	9	100	1291

Vuonna 1995 työn henkistä raskautta ja kiirettä tiedusteltiin työssä olevilta 55 vuotta täyttäneiltä yrittäjiltä. Vastaajien eläkesuuntautuneisuus oli selvästi sidoksissa siihen, miten henkisesti raskaaksi ja kiireiseksi työ koettiin. Myös liian pitkät työpäivät lisäsivät eläkesuuntautuneisuutta (Hyrkkänen 1996, 29).

2.5 Muut tekijät eläkkeelle siirtymisessä

Nais- ja miesyrittäjien välillä ei ilmennyt oleellista eroa siinä, missä iässä halutaan päästä eläkkeelle. Eroa ei ollut myöskään palkansaajiin kuuluvien miesten ja naisten välillä (ks. taulukko 6).

Aiottua eläkeikää koskevaan kysymykseen annettuja vastauksia arvioitiin myös koulutustason mukaan. Luokitus on määritetty korkeimman suoritettun tutkinnon mukaan. Palkansaajissa oli jonkin verran enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita kuin yrittäjissä, mutta muuten yrittäjien ja palkansaajien koulutustasossa ei ollut eroa. Molemmissa ryhmissä noin kaksi kolmasosaa oli saanut perusasteen koulutuksen. Sekä yrittäjistä että palkansaajista yli kymmenesosa oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon (ks. liitetaulukko).

Yrittäjistä keskiasteen koulutuksen saaneet aikovat muita useammin siirtyä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Korkea-asteen koulutuksen saaneissa oli taas muita enemmän niitä, jotka aikovat työskennellä 66-vuotiaaksi asti tai pitempään. Keski- tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneet palkansaajat haluavat useammin kuin perusasteen koulutuksen saaneet jäädä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä.

Taulukko 6. Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä joidenkin taustamuuttujien mukaan, prosenttia.

	Aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle											
	Yrittäjät						Palkansaajat					
	Viim. 63-v.	64–65-v.	Yli 65-v.	Eos	Yht.	Lkm	Viim. 63-v.	64–65-v.	Yli 65-v.	Eos	Yht.	Lkm
<i>Kaikki</i>	31	40	16	13	100	203	55	33	3	9	100	1362
Miehet	32	40	15	13	100	101	53	36	3	8	100	677
Naiset	29	41	17	13	100	102	57	30	3	10	100	685
<i>Koulutus</i>												
Perusaste	32	36	15	17	100	110	53	34	2	11	100	785
Keskiaste	39	45	14	2	100	41	59	31	5	5	100	338
Korkea-aste	17	57	20	6	100	51	59	32	5	4	100	234
<i>Toimiala</i>												
Teoll., rak.	25	43	20	12	100	53	57	33	2	8	100	573
Kauppa, kulj.	38	40	7	15	100	51	51	35	2	12	100	307
Palvelut	31	33	20	16	100	70	51	37	4	8	100	281
<i>Ansiotulo v. 2002, euroa/v</i>												
Alle 10 000	32	32	16	20	100	60	53	29	4	14	100	267
10 – 19 999	26	51	15	8	100	45	55	30	3	12	100	242
20 – 39 999	34	40	16	10	100	52	52	39	2	7	100	622
40 000 tai yli	32	45	16	7	100	37	64	27	5	4	100	231
<i>Alue</i>												
Etelä- ja Länsi-Suomi	28	40	18	14	100	163	55	34	3	8	100	995
Itä- ja Pohjois- Suomi	47	39	4	10	100	40	55	30	2	13	100	263

Vajaa puolet palkansaajista ja kolmasosa yrittäjistä työskenteli teollisuudessa ja rakennusalalla. Yrittäjät toimivat suhteellisesti useammin kuin palkansaajat kauppan, majoituksen- ja ravitsemisen sekä kuljetuksen aloilla samoin kuin palveluissa.

Joka viides teollisuudessa ja rakentamisessa sekä palvelualoilla työskentelevistä yrittäjistä harkitsee työnteon jatkamista 66-vuotiaaksi tai pitempään. Näi-

den alojen palkansaajat suunnittelevat taas keskimääräistä useammin eläkkeelle siirtymistä viimeistään 63 vuoden iässä. Yrittäjistä varhaista eläkkeelle siirtymistä suunnittelevat muita useammin kaupan, majoituksen sekä ravitsemistoiminnan tai kuljetuksen aloilla työskentelevät.

Aineiston palkansaajat ilmoittivat vuoden 2002 keskimääräisiksi bruttoansioiden 31 000 euroa ja yrittäjät 30 000 euroa. Viidesosalla yrittäjistä ansiot ylittivät 40 000 euroa, mutta vajaalla puolella ne jäivät alle 20 000 euron. Palkansaajilla hajonta oli yrittäjiä vähäisempää. Alle 20 000 ansiot oli runsaalla kolmasosalla ja yli 40 000 euroa ansainneiden osuuskin oli yrittäjiä alempi.

Yli 40 000 euroa ansainneet palkansaajat aikovat pienempituloisia useammin siirtyä eläkkeelle viimeistään 63 vuoden iässä. Samoin alle 10 000 euroa ansainneissa yrittäjissä oli keskimääräistä vähemmän vastaajia, jotka haluavat olla työssä vähintään 64–65 vuoden ikään tai kauemmin.

Vähemmistö vastaajista asui Itä- tai Pohjois-Suomessa, viidesosa yrittäjistä ja 15 prosenttia palkansaajista. Sekä Etelä- että Länsi-Suomessa asuvat yrittäjät aikovat jatkaa työntekoa pitempään kuin Itä- ja Pohjois-Suomessa asuvat. Palkansaajien eläkeiän valintaan aluetekijällä ei juuri ollut vaikutusta.

Yrittäjyyden alkavuuden selvityksessä todettiin, että yrittäjyys oli suhteessa työikäiseen väestöön vähentynyt Pohjois-Suomessa 1990-luvun loppupuolella (Hyrkkänen 2004, 19). Kuvaan sopii se, että halutaan varhain eläkkeelle.

Tiivistetysti voidaan todeta, että eläkkeelle jäämistään myöhentävillä yrittäjillä oli keskimääräistä parempi koulutus, ja he asuivat useammin Etelä- ja Länsi-Suomessa kuin Itä- ja Pohjois-Suomessa. Palkansaajia hyvä koulutus taas ei kannusta työskentelemään muita kauemmin. Nämä haluavat päinvastoin muita aikaisemmin eläkkeelle samoin kuin ne palkansaajat, joilla oli keskimääräistä korkeampi tulotaso.

3 Parempi toimeentulo eläkeiän valinnassa

Eläkkeelle siirtymiseen liittyy myös kysymys eläkeajan toimeentulosta. Seuraavassa tarkastellaan, onko käsityksellä eläkeajan toimeentulosta merkitystä sen suhteen, missä iässä aiotaan jäädä eläkkeelle. Keille on merkitystä sillä, että 63 ikävuoden jälkeiset työvuodet korottavat eläkettä? Onko tiedolla eläkkeen suuruudesta vaikutusta siihen, miten suhtaudutaan kannustinkarttumaan? Kenen työhaluja kannustinkarttuma parantaa? Nopeuttaako yksityinen eläkevakuutus yrittäjien eläkkeelle siirtymistä? Kuka haluaa työskennellä vielä eläkkeellä ollessa?

3.1 Toimeentulo eläkeaikana

Jos yrittäjien ja palkansaajien käsitystä eläkeajan toimeentulosta vertaa kymmenen vuoden takaiseen, niin se on parantunut. Vuonna 1993 kysyttiin vastikään eläkkeelle jääneiltä yrittäjiltä toimeentulon muutoksesta. Kaksi kolmasosaa sanoi toimeentulon huonontuneen ja yksi kolmasosa sen olevan sama kuin ennen eläkettä. Vain pari prosenttia oli sitä mieltä, että toimeentulo oli parantunut (Hyrkkänen 1995, 79).

Kun tämän tutkimuksen yrittäjiltä tiedusteltiin, miten he arvioivat tulewansa taloudellisesti toimeen eläkeaikana, niin joka viides yrittäjä vastasi erittäin tai melko hyvin. Toisaalta joka viides oletti toimeentulonsa melko huonoksi tai erittäin huonoksi. Palkansaajissa oli hieman enemmän kuin yrittäjissä toimeentulonsa erittäin tai melko hyväksi arvioivia. Enemmistö, noin 60 prosenttia sekä yrittäjistä että palkansaajista uskoi tulewansa kohtuullisesti toimeen eläkeaikana.

Palkansaajat, jotka ilmoittivat eläkeajan toimeentulon hyväksi, haluavat jäädä eläkkeelle aikaisemmin kuin muut (ks. taulukko 7). Noin kaksi kolmasosaa näin ilmoittaneista palkansaajista aikoo jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Alle puolet toimeentulonsa melko tai erittäin huonoksi arvioineista suunnittelee eläkkeelle jäämistä viimeistään 63-vuotiaana. Tässä ryhmässä oli myös eniten eläkeiästään epävarmoja.

Yrittäjät, jotka arvioivat eläkeajan toimeentulon huonoksi, haluavat jäädä eläkkeelle muita aikaisemmin. Näistä yrittäjistä lähes kaksi kertaa useampi kuin toimeentulonsa hyväksi arvioivista aikoo siirtyä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Eräs selitys varhaiseen eläkkeelle jäämiseen on keskimääräistä heikompi terveydentila. Viidennes toimeentuloaan huonona pitävistä oli epävarma eläkeiän suhteen. Toisaalta niiden osuus, jotka aikovat jäädä eläkkeelle vasta yli 65-vuotiaana ei paljon vaihdellut sen mukaan, mikä oli arvio eläkeajan toimeentulosta. Työnteon jatkaminen ei kaikilla kuitenkaan liene omien toiveiden mukaista, vaan seurausta taloudellisesta välttämättömyydestä.

Taulukko 7. Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä sen mukaan, mikä on käsitys eläkeajan toimeentulosta, prosenttia.

Taloudell. toimeentulo eläkeaikana	Viim. 63-v.	64–65 v.	Yli 65-v.	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
<i>Yrittäjät</i>						
Hyvä	21	52	17	10	100	51
Kohtuullinen	34	42	14	10	100	105
Huono	38	26	18	18	100	40
Kaikki	32	41	15	12	100	196
<i>Palkansaajat</i>						
Hyvä	63	32	2	3	100	326
Kohtuullinen	54	34	3	9	100	803
Huono	44	35	3	18	100	207
Kaikki	54	34	3	9	100	1336

Tässä kyselyssä lähes joka viides yrittäjä, joka arvioi eläkeajan toimeentulonsa huonoksi, suunnitteli jatkavansa työntetoa 65. ikävuoden jälkeen. Vuoden 1993 yrittäjäkyselyssä 55 vuotta täyttäneistä, työssä olevista henkilöistä neljäsosa oli sitä mieltä, että jatkaa työnteoa eläkkeen saamisen jälkeen. Kaksi viidesosaa työnteon jatkamista suunnittelevista ilmoitti, että se oli välttämätöntä taloudellisista syistä. Työskentelyn jatkamista harkitsevat arvioivat myös terveydentilansa muita paremmaksi (Hyrkkänen 1997, 35, 42–43).

Mitä huonommaksi toimeentulo eläkeaikana arvioitiin, sitä pienemmät olivat myös arvioijan omat bruttotulot. Toimeentulonsa eläkeaikana huonoksi arvioineiden bruttomääräinen keskitulo oli keskimäärin 20 000 euroa vuonna 2002. Toimeentulonsa kohtuulliseksi ilmoittaneet ansaitsivat keskimäärin 30 000 vuodessa ja sen hyväksi arvioivat hieman yli 40 000 vuodessa. Sen verran eroa oli yrittäjien ja palkansaajien välillä, että toimeentulonsa hyväksi tai kohtuulliseksi arvioineilla yrittäjillä keskimääräinen tulo oli palkansaajia hieman korkeampi, sen huonoksi arvioineilla taas palkansaajia hieman alempi.

3.2 Kannustinkarttuma ja eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkkeelle voi jäädä valintansa mukaan 62–68 vuoden iässä. Eläkkeelle voi jäädä heti 62-vuotiaana, mutta karttunut eläke pienenee tällöin 7,2 prosentilla. Vähentämättömän vanhuuseläkkeen saa 63-vuotiaana. Jos jatkaa työssä 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen, eläkettä kertyy lisää 4,5 prosentilla vuodessa.

Vastaajilta kysyttiin, lisääkö 4,5 prosentin vuosittainen eläkekertymä heidän halukkuuttaan jatkaa työssä yli 63-vuotiaana. Vajaa neljäsosa sekä yrittäjistä että palkansaajista oli sitä mieltä, että tämä ns. kannustinkarttuma lisää halua työn teon jatkamiseen. Vajaa puolet yrittäjistä ja hieman yli puolet palkansaajista ei kuitenkaan usko lisäkertymän parantavan työhaluja. Neljäsosa vastaajista, joka ei osannut määritellä kantaansa kannustinkarttumaan, oli myös eniten epävarma eläkeaikeistaan.

Yrittäjistä, jotka luottavat kannustinkarttuman työntekoa lisäävään vaikutukseen, kukaan ei aikonut jäädä eläkkeelle ennen 64–65 vuoden ikää (ks. taulukko 8). Yli neljäsosa aikoo jäädä eläkkeelle vasta 66-vuotiaana tai myöhemmin. Yrittäjistä, jotka eivät usko ylimääräisen kertymän lisäävän työhaluja, yli puolet aikoo jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana.

Taulukko 8. Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä sen mukaan, mikä on suhtautuminen kannustinkarttumaan, prosenttia.

Kannustinkarttuman vaikutus	Viim. 63-v.	64–65 v.	Yli 65-v.	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
<i>Yrittäjät</i>						
On vaikutusta	-	51	29	20	100	56
Ei vaikutusta	58	25	13	4	100	84
Ei osaa sanoa	19	52	6	23	100	48
Kaikki	31	40	16	13	100	188
<i>Palkansaajat</i>						
On vaikutusta	13	68	10	9	100	353
Ei vaikutusta	77	18	1	4	100	686
Ei osaa sanoa	46	33	1	20	100	264
Kaikki	55	33	3	9	100	1303

Palkansaajista, jotka uskovat kannustinkarttuman lisäävään työtekoa 63 ikävuoden jälkeen, kaksi kolmasosaa aikoo jäädä eläkkeelle vasta 64–65-vuotiaana. Joka kymmenes tässä ryhmässä aikoo jatkaa työtekoa yli 65-vuotiaana. Kannustinkarttumaan saatiin myös ristiriitaisia vastauksia. Kannustinkarttumaan tehoon luottavista palkansaajista joka seitsemäs ei aio kuitenkaan itse kokeilla tätä mahdollisuutta. Toisaalta niistä palkansaajista, jotka eivät usko lisäkertymän lisäävän työhaluja, joka viides aikoo jäädä eläkkeelle vasta 64–65-vuotiaana tai myöhemmin.

Sekä yrittäjistä että palkansaajista karttuman merkitystä korostivat eniten ne, jotka kokivat terveytensä hyväksi tai melko hyväksi. Keskinkertaisen tai huonon terveyden omaavat olivat muita useammin sitä mieltä, ettei kannustinkarttuma lisää haluja työnteekoon 63 ikävuoden jälkeen.

Työn fyysisellä raskaudella ei ollut yhteyttä siihen, miten vastaajat suhtautuivat kannustinkarttumaan. Työn henkisellä raskaudella oli sitäkin suurempi merkitys. Henkisesti kevyttä työtä tekevistä noin puolet ja sopivan kevyttä työtä tekevistä vajaa kolmasosa, mutta henkisesti raskasta työtä tekevistä vain viides uskoi kannustinkarttuman lisäävän työhaluja. Yrittäjien ja palkansaajien osuuksissa ei juuri ollut eroa.

Yli 40 0000 euroa vuonna 2002 ansainneille yrittäjille lisäkertymällä ei näyttänyt olevan merkitystä. He olivat muita useammin sitä mieltä, ettei kannustinkarttuma lisää halua työntekoon 63 ikävuoden jälkeen. Palkansaajien suhtautuminen kannustinkarttumaan ei sitä vastoin vaihdellut ansiotulojen suuruuden mukaan. Se ei myöskään vaihdellut sen mukaan, mikä käsitys oli eläkeajan toimeentulosta. Myöskään yrittäjien suhtautuminen kannustinkarttumaan ei ollut yhteydessä taloudelliseen toimeentuloon eläkeaikana.

Ei ole sinänsä hämmästyttävää, etteivät yrittäjät oikein usko tämän taloudellisen kannustimen vaikutukseen eläkeiän myöhentämisessä. Yrittäjähän jatkavat työntekoa varsin pitkään muutenkin. Lisäksi yrittäjien eläke määräytyy koko työuran perusteella eikä viimeisen kymmenen vuoden, kuten työsuhteessa olleilla nykyisen lain mukaan. Yrittäjäeläke perustuu yrittäjän valitsemaan työtuloon eikä hänen todellisiin ansioihinsa. Työtuloa ei voi myöskään korjata taannehtivasti. Muutaman vuoden lisäkertymällä eläkettä ei voi paljon parantaa, varsinkin jos YEL-työtulo on alun perin asetettu alhaiselle tasolle.

3.3 Kannustinkarttuma ja vanhuuseläkkeen määrä

Yli kymmenesosa yrittäjistä ilmoitti tietävänsä tulevan vanhuuseläkkeensä määrän erittäin hyvin. Runsas kolmannes uskoi tietävänsä sen melko hyvin. Vajaa puolet yrittäjistä ilmoitti kuitenkin, ettei tiennyt eläkkeensä määrää erityisen hyvin tai ei lainkaan. Palkansaajien vastaukset olivat lähellä yrittäjiä. Palkansaajat olivat tosin yrittäjiä hieman huonommin perillä tulevan vanhuuseläkkeensä suuruudesta (ks. liitetaulukko).

Yrittäjienkään eläketietämys ei ole paljon noussut kymmenen vuoden aikana. Vuonna 1993 tehdyssä yrittäjätutkimuksessa ilmeni, etteivät yrittäjät olleet erityisen hyvin selvillä eläkkeensä suuruudesta ennen eläkkeelle jäämistään. Eläkkeelle päästyään neljäsosa sanoi sen vastaavan odotuksia, mutta muiden mielestä se oli joko hieman tai huomattavasti odotettua pienempi. Ennen eläkkeelle siirtymistään yrittäjät olisivat yksittäisistä asioista kaivanneet lisätietoa juuri eläkkeen määrästä (Hyrkkänen 1995, 66, 87).

Tutkimuksen mukaan ihmisten eläketietous huonontui 1990-luvulla aikaisempaan verrattuna. Eläke-etuuksista ja karttumiskertoimesta oltiin huonosti perillä. Tiedontaso ei ollut tavoitteen mukaisesti tasaisesti noussut työeläkejärjestelmän voimassaoloaikana, eikä eläketiedotus ollut tavoittanut kaikkia (Jääskeläinen 2000, 184).

Vastaajissa oli paljon kannustinkarttumaan epävarmasti suhtautuvia, josta syystä päätelmien teko on hankalaa. Hieman enemmän kannustinkarttuman tehoon luottavia näyttäisi olevan niissä yrittäjissä, jotka ilmoittivat tietävänsä eläkkeen suuruuden erittäin hyvin. Heistä kolmannes oli sitä mieltä, että 4,5 prosentin kertymä lisää työhaluja 63. ikävuoden jälkeen (ks. taulukko 9).

Palkansaajista kannustinkarttumaan uskovia oli muita enemmän niissä, jotka eivät olleet erityisen hyvin perillä eläkkeestään. Heistä neljäsosa uskoi kannustinkarttuman lisäävän työhaluja. Eläkkeensä suuruuden hyvin tietävistä lisäkertymän tehoon luotti vain hieman yli kymmenesosa.

Huonon käsityksen eläkeajan toimeentulosta tai vajavaisen tiedon vanhuuseläkkeen määrästä olettaisi lisäävän työhaluja 63. ikävuoden jälkeen. Eläkehän paranee, kun työskentelee pitempään. Kannustinkarttumaan saadut vastaukset eivät ole kuitenkaan yhdenmukaiset. Huonommin toimeentulevilla palkansaajilla karttuma näyttäisi toimivankin kannustimena samoin kuin paremmin toimeentulevilla yrittäjillä. Miksei se toimi kannustimena huonommin toimeentulevilla yrittäjillä, sitä ei vastaajien oma arvio eläkeajan toimeentulosta tai heidän tietämyksensä tulevan vanhuuseläkkeen suuruudesta selitä.

Taulukko 9. Suhtautuminen kannustinkarttumaan sen mukaan, tietääkö tulevan vanhuuseläkkeen suuruuden, prosenttia.

Tieto vanhuus-eläkkeen määrästä	Lisää työhaluja	Ei lisää	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
<i>Yrittäjät</i>					
Tietää erittäin hyvin	31	48	21	100	32
Tietää melko hyvin	23	40	37	100	80
Ei tiedä hyvin	26	44	30	100	85
Kaikki	25	43	32	100	197
<i>Palkansaajat</i>					
Tietää erittäin hyvin	13	66	21	100	134
Tietää melko hyvin	22	57	21	100	506
Ei tiedä hyvin	25	48	27	100	723
Kaikki	23	53	24	100	1363

3.4 Yksityinen eläkevakuutus

Jos lakisääteinen eläketurva ei tunnu riittävältä, eläkkeelle jäämiseen voi varautua myös yksityisellä eläkevakuutuksella. 45 prosentilla yrittäjistä ja 15 prosentilla palkansaajista oli yksityinen eläkevakuutus. Miehet olivat ottaneet yksityisen eläkevakuutuksen hieman useammin kuin naiset. Pääasiassa vakuutuksen tavoitteena oli mahdollisuus varhempaan eläkkeelle jäämiseen tai suurempaan kokonaiseläkkeeseen, pienellä osalla myös verotuksen keventämiseen.

Yksityisen eläkevakuutuksen ottaneiden osuus on kasvanut kymmenessä vuodessa. Vuoden 1993 yrittäjäkyselyssä asiaa tiedusteltiin 55 vuotta täyttäneiltä, työssä olevilta yrittäjiltä. Heistä vain 14 prosentilla oli yksilöllinen eläkevakuutus (Hyrkkänen 1995, 70–71).

Yrittäjistä yli puolet aikoo työskennellä vähintään 64–65 vuoden ikään asti, eivätkä yksityisen eläkevakuutuksen ottaneet tee poikkeusta tästä. Yrittäjillä yksityisen eläkevakuutuksen ottaneiden ja sitä vailla olevien osuudet ovat täsmälleen samat eläkeiän valinnassa (ks. taulukko 10). Puolella yksityisen eläkevakuutuksen ottaneista yrittäjistä oli tai olisi ollut mahdollisuus varhempaan

eläkeikään kuin minkä he valitsivat, mutta he jättivät tämän mahdollisuuden käyttämättä. Sitä vastoin yksityisen eläkevakuutuksen ottaneet palkansaajat aikovat jäädä muita palkansaaajia varhemmin eläkkeelle, kaksi kolmasosaa heistä viimeistään 63-vuotiaana.

Taulukko 10. Arviot kokoaikaiselle eläkkeelle jäämisen iästä sen mukaan, onko yksityinen eläkevakuutus, prosenttia.

Onko yksityinen eläkevakuutus	Viim. 63-v.	64–65 v.	Yli 65-v.	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm ²²
<i>Yrittäjät</i>						
On	31	41	15	13	100	88
Ei ole	31	41	15	13	100	110
Kaikki	31	41	15	13	100	198
<i>Palkansaajat</i>						
On	67	26	2	5	100	208
Ei ole	53	34	3	10	100	1114
Kaikki	55	33	3	9	100	1322

Yrittäjät, joilla oli yksityinen eläkevakuutus, olivat muita hieman enemmän vakuuttuneita kannustinkarttuman työhaluja lisäävästä vaikutuksesta. Palkansaajien suhtautuminen kannustinkarttumaan ei taas vaihdellut sen mukaan, oliko henkilöllä yksityinen eläkevakuutus vai ei.

Yksityisen eläkevakuutuksen ottaneet olivat keskimääräistä parempituloisia. Noin kolmasosalla näistä yrittäjistä bruttoansiotulo ylitti 40 000 euroa vuonna 2002, muista yrittäjistä noin kymmenesosalla. Saman suuruusluokan erot olivat havaittavissa myös palkansaajilla.

Yksityisen eläkevakuutuksen ottaneiden yrittäjien taloudelliseen hyväosaistukseen viittaa myös se, että heistä muita suurempi osa otaksuu tulevansa hyvin toimeen eläkeaikana. Joka kolmas yksityisen eläkevakuutuksen ottanut yrittäjä

²² Tämän kuten muidenkaan taulukoiden osuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, sillä aineisto on muodostettu ositetulla otannalla.

ilmoitti tulevansa taloudellisesti hyvin toimeen eläkeaikana, muista yrittäjistä vain joka kymmenes. Samoin kaksi viidestä yksityisen eläkevakuutuksen ottaneista palkansaajista arvioi toimeentulonsa hyväksi eläkeaikana, muista vain yksi viidestä.

Yksityisen eläkevakuutuksen ottaneiden yrittäjien tietämys tulevan vanhuuseläkkeen suuruudesta ei ollut parempi kuin tällaista vakuutusta vailla olevien. Sitä vastoin palkansaajat, joilla oli yksityinen eläkevakuutus, tiesivät muita palkansaajia paremmin tulevan eläkkeensä suuruuden. Joka seitsemäs ilmoitti tietävänsä sen erittäin hyvin, tosin kaksi viidestä ei tiennyt sitä välttämättä lainkaan. Tietämättömiä oli kuitenkin reilusti enemmän niissä, joilla ei ollut yksityistä eläkevakuutusta.

3.5 Työnteon jatkaminen eläkkeellä ollessa

Vuoden 2005 alusta eläkettä karttuu myös henkilöille, jotka tekevät työtä eläkkeellä ollessaan. Tämän kyselyn vastaajilta kysyttiin, voisivatko he harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessaan. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ehkä jossain määrin, en tai ei osaa sanoa.

Neljäsosa yrittäjistä oli halukas jatkamaan työntekoa eläkkeellä. Innokkaimpia olivat ne yrittäjät, jotka aikovat jäädä eläkkeelle yli 65-vuotiaina. Heistä puolet voisi harkita työnteon jatkamista eläkkeellä ollessa (ks. taulukko 11).

’Ehkä jossain määrin’ –vastausten runsaus yllätti. Eläkeiästä riippumatta suunnilleen kaksi viidesosaa yrittäjistä ilmoitti, että voisi jatkaa työntekoa ehkä jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessa. Näin korkeaa osuutta on vaikea tulkita normaalin kokoaikaisen työn jatkamiseksi. Vastaajia ei kuitenkaan pyydetty täsmentämään, tarkoittivatko he sillä osa-aikatyötä tai jotakin muuta.

Palkansaajien vastaukset olivat samansuuntaiset kuin yrittäjien. Viidesosa heistä voisi harkita työnteon jatkamista eläkkeellä. Palkansaajat, jotka aikovat jäädä muita myöhemmin eläkkeelle, voisivat myös muita useammin jatkaa työntekoa vanhuuseläkkeellä.

Kaksi viidesosaa kannustinkarttumaan uskovista yrittäjistä voisi harkita työntekoa eläkkeellä ollessa. Tosin osuus oli yhtä suuri niilläkin yrittäjillä, jotka eivät

osanneet määritellä kantaansa kannustinkarttumaan. Kannustinkarttuman tehoon luottavista palkansaajista samoin kaksi viidesosaa voisi harkita työntekoa eläkkeellä. Muilla palkansaajilla osuus jäi alle viidenneksen.

Taulukko 11. Arviot työnteon jatkamisesta vanhuuseläkkeellä sen mukaan, missä iässä aikoo jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle, prosenttia.

Työnteon jatkaminen vanhuuseläkkeellä	Viimeistään 63-vuotiaana	64–65-vuotiaana	Yli 65-vuotiaana
<i>Yrittäjät</i>			
Voisi jatkaa	15	25	53
Voisi osittain jatkaa	40	41	43
Ei jatkaisi	35	22	2
Ei osaa sanoa	10	12	2
Yhteensä	100	100	100
Lukumäärä	56	85	32
<i>Palkansaajat</i>			
Voisi jatkaa	14	24	64
Voisi osittain jatkaa	37	36	23
Ei jatkaisi	39	29	11
Ei osaa sanoa	10	11	2
Yhteensä	100	100	100
Lukumäärä	657	541	49

Kiinnostus työnteon jatkamiseen vanhuuseläkkeellä on odotetusti sidoksissa koettuun terveyteen. Terveytensä hyväksi tai melko hyväksi kokevista yrittäjistä runsas kolmannes voisi harkita työnteon jatkamista eläkkeellä, palkansaajista hieman harvemmat.

Koulutus lisää kiinnostusta työnteon jatkamiseen eläkkeellä. Keskiasteen tutkinnon suorittaneilla yrittäjillä oli eniten halua jatkaa työskentelyä eläkkeen saamisen jälkeen. Palkansaajista kiinnostuneimpia olivat korkea-asteen tutkinnon suorittaneet, vähiten kiinnostusta osoittivat taas perusasteen koulutuksen saaneet.

Myös vuoden 1993 kyselyssä neljäsosa 55 vuotta täyttäneistä, työssä olevista yrittäjistä oli sitä mieltä, että jatkaisi työntekoa eläkkeen saamisen jälkeen. Suuri osa heistä ilmoitti jatkamisen olevan välttämätöntä taloudellisista syistä. Eläkkeitä tarkastellen taloudellisten syiden välttämättömyys ei kuitenkaan paljastunut, sillä keskimääräiset eläkkeet eivät olennaisesti eronneet eri ryhmissä (Hyrkänen 1997).

Tämän tutkimuksen yrittäjien tai palkansaajien halukkuudessa jatkaa työntekoa eläkkeellä ei ollut eroja sen suhteen, millaisena he pitivät eläkeajan toimeentuloaan. Kuitenkin ne yrittäjät ja palkansaajat, jotka ilmoittivat tietävänsä tulevan vanhuuseläkkeensä määrän hyvin, olivat muita innokkaampia harkitsemaan työnteon jatkamista myös eläkkeellä. Eläkkeensä määrän hyvin tietävien tulotaso oli vuonna 2002 myös keskimäärin korkeampi kuin sen huonosti tietävien.

4 Lopuksi

Noin kolmasosa yrittäjistä ja yli puolet palkansaajista aikoo jäädä eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Joka kuudes yrittäjä aikoo jäädä eläkkeelle kuitenkin vasta 65 ikävuoden jälkeen. Palkansaajissa ei juuri ole eläkettään yli 65 ikävuoden myöhentäviä. Osa vastaajista voisi jatkaa työntekoa myös vanhuuseläkkeellä ollessa. Useimmiten näin ajattelevat ne yrittäjät, jotka muutenkin aikovat jäädä eläkkeelle vasta 66 vuoden iässä tai myöhemmin.

Yrittäjillä eläkkeelle jäämistä selittävät heikentynyt terveys ja työn fyysinen ja henkinen raskaus. Itä- ja Pohjois-Suomessa asuvilla yrittäjillä näyttäisi olevan keskimääräistä enemmän alttiutta varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen.

Hyvä terveys ja sopivat työolot ovat selvästi ne tekijät, jotka saavat palkansaajat jatkamaan työtä 65. ikävuoteen. Palkansaajista kuitenkin monet hyvän terveyden omaavat eivät halua jatkaa työntekoa 63 ikävuoden jälkeen.

Kärjistäen voisi tiivistää, että myöhäistä eläkeikää suunnittelevilla yrittäjillä on hyvän terveyden lisäksi usein korkea koulutus ja taattu taloudellinen turvallisuus. Yrittäjien työhaluja ei suinkaan vähennä se, jos eläkeajan toimeentulo tiedetään hyväksi. Tulotason noustessa tietämys tulevan eläkkeen määrästä kasvaa. Tällöin myös 4,5 prosentin kannustinkarttuma toimii ylimääräisenä lisänä, joka saa yrittäjät myöhentämään eläkkeelle jäämistään.

Monilla, ei suinkaan kaikilla palkansaajilla taloudelliseen hyväosaisuuteen liitty se, että aiotaan siirtyä varhain eläkkeelle. Tällöin halutaan myös varmuutta taloudellisen toimeentulon ja hyvän eläkkeen turvasta. Näillä palkansaajilla myös keskimääräistä korkeampi tulotaso vastasi käsitystä eläkeajan toimeentulosta.

Yksityinen eläkevakuutus oli yrittäjillä kolme kertaa yleisempi kuin palkansaajilla. Monet yrittäjät eivät kuitenkaan käytä yksityisen eläkevakuutuksen suomaa mahdollisuutta varhempaan eläkkeelle jäämiseen. Enemmistö yksityisen eläkevakuutuksen ottaneista palkansaajista aikoo sitä vastoin eläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana.

Myöhään eläkkeelle aikovista yrittäjistä kaikkien ei välttämättä tarvitse jatkaa työntekoa taloudellisista syistä, mutta joidenkin ilmeisesti täytyy. Osa palkan-

saajista yrittää kannustinkarttuman avulla parantaa eläkettään, vaikka sen suuruudesta ei ole aina käsitystä. Terveys ja työolot näyttävät kuitenkin olevan vahvempia tekijöitä eläkeiän valinnassa kuin taloudelliset seikat, eläkeajan toimeentulo tai eläkkeen suuruus.

Kirjallisuus

Forma P., J. Väänänen ja P. Saari (2003) Kuntatyö 2010 –tutkimus. Esiraportti. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki.

Hyrkkänen R. (1995) Yrittäjien eläketurva ja sukupolvenvaihdokset. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1995:1. Helsinki.

Hyrkkänen R. (1996) Mikä pitää yrittäjän työssä? Eläketurvakeskuksen monisteita 1996:7. Helsinki.

Hyrkkänen R. (1997) Yrittäjien työhalukkuus eläkeaikana. Eläketurvakeskuksen raportteja 1997:7. Helsinki.

Hyrkkänen R. (2004) Yrittäjyyden alkavuus vuosina 1988–2000. Eläketurvakeskuksen monisteita 48.

Jääskeläinen P. (2000) Tiedolla ja taidolla kansalaisten tietoyhteiskuntaan. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2000:1.

Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 –tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002.

Tuominen E. ja Pelkonen J. (2004) Joustava eläkeikä –tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45. Helsinki.

Liitetaulukot

Kyselyyn vastanneiden yrittäjien ja palkansaajien jakaumia.

	Yrittäjät		Palkansaajat	
	%	Lkm	%	Lkm
<i>Kaikki</i>		205		1381
Miehet	66	103	57	685
Naiset	34	102	43	696
<i>Koettu terveys</i>				
Hyvä	28	57	23	343
Melko hyvä	37	70	35	481
Keskitas./huono	35	74	42	547
<i>Työn fyysinen raskaus</i>				
Kevyttä	27	56	36	481
Sopivaa	35	72	33	451
Raskasta	38	68	31	397
<i>Työn henkinen raskaus</i>				
Kevyttä	4	6	5	62
Sopivaa	37	81	42	578
Raskasta	59	107	53	667
<i>Koulutus</i>				
Perusaste	68	111	62	799
Keskiaste	19	41	26	340
Korkea-aste	13	52	12	237
<i>Alue</i>				
Etelä-Suomi	44	85	52	558
Länsi-Suomi	36	78	33	551
Itä- ja Pohjois-Suomi	20	42	15	268
<i>Toimiala</i>				
Teollisuus, rakentaminen	31	54	45	579
Kauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta, kuljetus	31	51	24	311
Palvelut	28	70	20	285
Muut alat	10	19	11	157
<i>Ansiotulo euroa/v. 2002</i>				
Alle 10 000	18	24	9	102
10 000 – 19 999	25	45	20	247
20 000 – 39 999	37	52	52	627
40 000 tai yli	20	36	19	230

Kyselyyn vastanneiden yrittäjien ja palkansaajien jakaumia.²³

	Yrittäjät		Palkansaajat	
	%	Lkm	%	Lkm
<i>Toimeentulo eläkkeellä</i>				
Erittäin hyvin	4	13	4	55
Melko hyvin	17	38	21	276
Kohtuullisesti	59	105	59	812
Melko huonosti	17	34	14	184
Erittäin huonosti	3	6	2	26
<i>Kannustinkarttuma</i>				
Lisää työhaluja 63 v. jälk.	28	56	24	360
Ei lisää	45	85	55	690
Ei osaa sanoa	27	48	21	266
<i>Tietääkö eläkkeen määrän</i>				
Erittäin hyvin	13	32	10	134
Melko hyvin	40	80	36	506
Ei erityisen hyvin	37	68	38	506
Ei lainkaan	10	17	16	217
<i>Yksityinen eläkevakuutus</i>				
On vakuutus	45	89	15	210
Ei ole	55	110	85	1128

²³ Taulukon osuuksia ei ole laskettu suoraan lukumääristä, sillä aineisto on muodostettu ositetetulla otannalla.

Kati Ahonen

Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä

1 Johdanto

Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys eläketulojen täydentäjänä on kasvanut viime vuosina Suomessa, vaikka sen yleisyys on kansainvälisessä mittapuussa yhä varsin alhainen. Pääasiallisena syynä tähän on Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän kattavuus. Suomen lakisääteinen eläketurva koostuu ansiotyöhön perustuvasta työeläkkeestä ja vähimmäisturvan tarjoamasta asumisperusteisesta kansaneläkkeestä. Suomessa maksettavalle työeläkkeelle ei ole asetettu euomääräistä ylärajaa ja siksi korkeat työtulot mahdollistavat myös korkean eläkeaikaisen tulon. Vapaaehtoinen eläketurva täydentää pakollista lakisääteistä eläketurvaa ja sen merkitys korostuu, mikäli eläkeaikaisen toimeentulon taso jäisi muutoin esimerkiksi pitkän opiskelun, työttömyyden tai lapsenhoidon takia alhaiseksi. Eläkeaikaisen toimeentulon tason nostamisen lisäksi vapaaehtoinen lisäturva mahdollistaa eläkkeelle siirtymisen ennen varsinaista eläkeikää. Tällöin eläkkeen karttuminen ansiotyön perusteella kuitenkin lakkaa ja lakisääteinen eläke jää varhaisen eläkkeelle jäämisen takia pienemmäksi. Vapaaehtoinen lisäturva voi olla työnantajan järjestämää tai yksityishenkilön itse itselleen ottamaa.

Tässä artikkelissa tarkastellaan palkansaajia, joilla on lisäeläkevakuutus – keitä he ovat, miksi heillä on lisäeläkevakuutus ja millaisia eläkeajatuksia heillä on mm. työeläkejärjestelmän vuoden 2005 uudistuksen kannalta. Artikkelin perustuu kahteen kyselyaineistoon: Tilastokeskuksen vuoden 2003 Työolotutkimukseen ja Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttaja TELA:n Joustava eläkeikä –aineistoon. Molemmat aineistot on kerätty syksyllä 2003.

Yksilöllisen eläkevakuutuksen ottaja voi olla paitsi vakuutettu itse myös tämän työnantaja. Yksilölliset eläkevakuutukset ovat henkivakuutusyhtiöiden myöntämiä. Eläke myönnetään sopimuksen mukaisesti joko määrääjäksi tai

elinajaksi tietystä iästä alkaen. Eduskunnan 22.6.2004 hyväksymän lakiesityksen mukaan uusien yksilöllisten eläkevakuutus sopimusten verovähennyksiin oikeutava alin eläkeikä nousee 60 vuodesta 62 vuoteen, ja yksilöllisen eläkevakuutuksen verotuksessa siirrytään ansiotuloverotuksesta pääomatuloverotukseen. Vakuutusmaksujen verovähennysoikeus muuttuu ansiotuloista pääomatuloihin ja vakuutuksen perusteella maksettava eläke verotetaan pääomatulona. Muutokset koskevat lähes yksinomaan yksityishenkilöiden ottamia yksilöllisiä eläkevakuutuksia. Yritysten työntekijöilleen ottamat vanhat yksilölliset eläkevakuutukset pysyvät ennallaan, mutta uusissa vakuutuksissa sopimuksen alaikäraja nousee 62 vuoteen. Yritysten ottamat yksilölliset eläkevakuutukset pysyvät jatkossakin ansiotuloverotuksen piirissä. (Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, tiedote 22.6.2004)

Lakiesitys sai keväällä aikaan vilkkaan keskustelun lähinnä siitä syystä, että esitys koski myös jo voimassaolevia yksilöllisiä eläkevakuutuksia. Eduskunta pidensikin lakiesityksen käsittelyssä hallituksen alun perin esittämiä vanhojen eläkevakuutusten siirtymäaikoja eläkeiän osalta viiteen vuoteen ja ansiotuloveromallin osalta vuoteen. Eläkettä verotetaan aikanaan sen mukaan, miten vähennyksetkin on tehty. Esimerkiksi vanhassa eläkevakuutuksessa ennen vuoden 2006 alkua hankittu eläkkeen osa ja sille myöhemmin maksetut tuotot verotetaan jatkossakin ansiotulona. (Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, tiedote 22.6.2004)

Vakuutusyhtiöiden Keskusliiton mukaan yksilöllisten eläkevakuutusten määrä oli vuonna 2003 noin 525 000, mistä vakuutetun itsensä ottamia oli 425 000 ja yritysten ottamia 100 000. Valtaosa yksilöllisistä eläkevakuutuksista on sovittu määräajaksi. Yksilöllinen eläke ei ole este työnteolle ja osa yksilöllistä eläkettä nostavista henkilöistä on yhä mukana työelämässä. Käytännössä vakuutuksenottajalla ei useinkaan ole vakuutuksenottohetkellä selkeitä eläkesuunnitelmia. Eläkesopimusta voidaan eläkeiän osalta myöhemmin joustavasti muuttaa ja siksi vakuutus sopimukseen yleensä valitaan alennettu eläkeikä, vaikka varhainen eläkkeelle jääminen ei olisikaan vakuutuksenottohetkellä suunnitelmissa.

Hallituksen lakiesitys laimensi alkuvuodesta uusien yksilöllisten eläkevakuutus sopimusten solmimisintoa. Tammi–heinäkuussa 2004 solmittujen uusien vakuutusten määrä laski 60 prosentilla verrattuna edellisvuoden vastaavaan ajanjaksoon. Eniten vähenivät yksityishenkilöiden solmimat sopimukset: niiden

osuus uusista yksilöllisistä eläkevakuutuksista laski vuodentakaisesta 87 prosentista 81 prosenttiin. (Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, Henkivakuutuksen uusmyyntitilasto 1–7/2004)

Työnantaja voi ottaa vapaaehtoisen työeläkevakuutuksen työntekijöilleen. Vapaaehtoiset työeläkevakuutukset voivat olla työeläkelainsäädäntöön perustuvia ns. rekisteröityjä lisäeläkkeitä tai vakuutussopimuksiin perustuvia rekisteröimättömiä lisäeläkkeitä. Vuoden 2001 alusta lähtien ei uusia lisäeläkejärjestelyjä ole voinut enää rekisteröidä. Rekisteröityä lisäetujärjestelmää kuitenkin sovelletaan ja sen perusteella maksetaan eläkkeitä vielä vuosikymmenien ajan (Järvenoja ja Saarinen 2001). Vapaaehtoinen työeläkevakuutus voidaan järjestää ryhmäeläkevakuutuksena eläkekassan tai eläkesäätiön lisäeläkkeenä tai henkivakuutusyhtiöiden myöntämällä kollektiivisella lisäeläkevakuutuksella (Toimeentuloturva 2004, 224). Se voi perustua myös yrityksen omaan eläkesääntöön. Työnantaja ottaa vapaaehtoisen työeläkevakuutuksen henkilöstöryhmälle, joka määritetään organisatorisen aseman mukaan. (Järvenoja ja Saarinen, 2001) Ryhmää ei kuitenkaan enää voi aiemmasta käytännöstä poiketen muodostaa vain yksi henkilö. Vanhat ryhmäeläkevakuutussopimukset pysyvät lakimuutoksen jälkeen ennallaan. Sellaisissa uusissa vakuutuksissa, joissa työntekijä maksaa itse osan vakuutusmaksuista, alin eläkeikäraja nousee 60 vuoteen. Muutoin vapaaehtoisten työeläkevakuutusten eläkeikäraja säilyy ennallaan, alimmillaan se voi olla 55 vuotta.

Henkilöitä, joilla oli rekisteröimätön ryhmäeläkevakuutus, oli Vakuutusvalvontaviraston tietojen mukaan vuonna 2003 yhteensä noin 186 500²⁴, joista henkivakuutusyhtiöiden ryhmäeläkevakuutuksia oli 126 500 vakuutetulla, eläkesäätiöiden vapaamuotoista lisäeläketurvaa 50 000 ja eläkekassojen sopimuksia 10 000 vakuutetulla. Vakuutettujen lukumäärä on kasvanut edellisvuodesta yhdeksän prosenttia, valtaosin kasvu selittyy henkivakuutusyhtiöiden myöntämien ryhmäeläkevakuutusten lisääntymisenä. Ennen rekisteröityjen lisäeläkkeiden sulkemista vakuutettuja oli noin 46 000, tästä määrästä lukumäärä on laskenut ja

²⁴ Ryhmäeläkevakuutettujen lukumääräarviona käytetään ryhmäeläkevakuutusten yhteismäärää, vaikka niissä voi olla vähäisessä määrin päällekkäisyyksiä. Luvuista puuttuvat yritysten itse omien eläkesääntöjensä mukaisesti hoitamat eläketurvat, mutta niiden piiri ei liene nykyään merkittävä.

vakuutettuja oli vuoden 2003 lopussa 34 000. (Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, Henkivakuutuksen uusmyyntitilasto 1–7/2004)

Vuoden 2005 työeläkeuudistuksen tavoitteena on myöhentää keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2–3 vuodella. Samaan tähtäävät yksilöllisten eläkevakuutusten osalta niihin kesällä tehdyt vakuutusmaksujen verovähennysoikeutta koskevat ikärajamuutokset. Yksilöllisten eläkevakuutusmaksujen verovähennys-oikeutta on kritisoitu, sillä sen on katsottu eläkepoliittisten linjausten vastaisesti kannustavan aikaisempaan eläkkeelle siirtymiseen. Onko oikein tukea verohelpotuksin sellaista, mikä on ristiriidassa yleisten tavoitteiden kanssa? Entä onko ristiriitaa ylipäänsäkään olemassa – aikaistavatko lisäeläkkeet eläkkeelle siirtymistä? Tämän artikkelin tavoitteena on vastata jälkimmäiseen kysymykseen vuoden 2005 työeläkeuudistuksen näkökulmasta. Artikkelin lähtökohtana on Eila Tuomisen ja Janne Pelkosen Joustava eläkeikä –esiraportissa esiin nostettu teema yksilöllisen eläkevakuutuksen merkityksestä ikääntyneiden eläkeajatuksiin (Tuominen ja Pelkonen 2004, 45–46).

2 Aikaisempia tutkimuksia

Viimeaikaiset vapaaehtoista lisäturvaa koskevat selvitykset käsittelevät pääosin yksilöllistä eläketurvaa. Hietaniemi (2001) selvitti vuonna 1999 tehdyn haastattelututkimuksen perusteella, miksi ja ketkä suomalaiset ovat ottaneet yksilöllisiä eläkevakuutuksia. Tutkimusjoukkona vuonna 1999 oli otos 15–64-vuotiaista eli työikäisestä väestöstä. Selvityksestä ilmeni, että yksilöllisen eläkevakuutuksen oli ottanut tyypillisesti 40–55-vuotias, hyvin koulutettu ja hyvätuloinen. Yrittäjillä oli palkansaajia enemmän yksilöllisiä eläkevakuutuksia. Vakuutuksen ottaneilla oli takanaan yleensä enemmän työvuosia kuin ikäluokassa keskimäärin. Korhosen (2003) päätelmät tyypillisestä yksilöllisen eläkevakuutuksen ottajasta tukevat Hietaniemen selvitystä. Korhosen käyttämä tutkimusaineisto koottiin kyselytutkimuksena vuonna 1997, otos koostui 5 000 yli 18-vuotiaasta suomalaisesta.

Yksilöllisen eläkevakuutuksen tärkein tarkoitus oli Hietaniemen (2001) mukaan eläketurvan tason nosto. Sen ilmoitti päätarkoitukseksi 63 % vakuutetuista, kun eläkeiän alentaminen oli tärkeintä 39 % vakuutetuista. Vastaajista kahdeksan prosenttia piti molempia tekijöitä yhtä tärkeinä. Merkittävimmät syyt yksilöllisen eläkevakuutuksen hankkimiselle olivat yksilöllisen eläkevakuutuksen joustavuus ja epäusko lakisääteisen järjestelmän etuuksien säilymisestä. Yksilöllinen eläkevakuutus joustaa lakisääteistä paremmin mm. eläkeiän valinnan ja maksujen maksamisen suhteen. Verotuksen vähennysoikeus ja katkonaisen työuran aiheuttaman eläketurvan tason paikkaaminen eivät tämän haastattelututkimuksen perusteella näyttäneet olevan kovin tärkeitä syitä vakuutuksen ottamiselle. Sen sijaan Korhosen (2003) tulosten perusteella tärkein syy ottaa yksilöllinen eläkevakuutus oli halu päästä aikaisemmin eläkkeelle. Koska vakuutuksen ottaminen yleistyi tulotason noustessa, Korhonen tulkitsi yksilöllisen eläkevakuutuksen toimivan pikemminkin sijoituselementtinä kuin keinona paikata eläketurvan puutteita.

Tuoreimpien selvitysten mukaan uudet yksilöllisen eläkevakuutuksen ottajat ovat iältään entistä nuorempia. Kun vuoden 1998 aikana uusista vakuutuksenottajista alle 35-vuotiaita oli 27 prosenttia, 35–50-vuotiaita 56 prosenttia ja yli 50-

vuotiaita 17 prosenttia, vuoden 2002 vastaavat osuudet olivat alle 35-vuotiaille jo 37 prosenttia, 35–50-vuotiaille 50 prosenttia ja yli 50-vuotiaille 13 prosenttia (Määttänen 2004, 58). Tammi–kesäkuun 2003 välisenä aikana uuden yksilöllisen eläkevakuutuksen ottanut oli keskimäärin 37-vuotias (Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, tiedote 21.8.2003). Koska nuoret ovat keskimääräistä pienituloisempia, myös keskimääräinen vakuutussäästösumma on laskenut. Vuonna 1998 vakuutussäästöt olivat alle 5 000 euroa 53 prosentissa kaikista eläkevakuutuksesta. Vuonna 2002 alle 5 000 euron vakuutussäästöt olivat jo 60 prosentissa kaikista eläkevakuutuksista (Määttänen 2004, 58).

Nuorten lisäeläkevakuutettujen tärkein syy vakuutuksenotolle on sekä Korhosen (2001) että Körhämön (2004) selvityksen mukaan lakisääteisen eläketurvan täydentäminen, ei niinkään eläkkeelle jäämisen aikaistaminen. Körhämön (2004) selvitys perustuu 23–26-vuotiaille uusille yksilöllisen eläkevakuutuksenottajille tekemään kyselyyn²⁵. Nuorten vastauksiin vaikuttanee kuitenkin eläketapahtumaan oleva pitkä aika: muutaman vuoden jatkaminen työssä 'silloin joskus' ei tunnu asian etäisyyden vuoksi kovin merkitykselliseltä.

²⁵ Kysely tehtiin Henkivakuutusosakeyhtiö Aurumin vakuutuksenottajille. Vastaajamäärä oli 634 henkilöä.

3 Aineistot ja menetelmät

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen vuoden 2003 aineisto on kerätty käyntihaastatteluna syksyllä 2003 ja osin alkuvuodesta 2004. Työolotutkimuksen otos koostuu noin 5 000 palkansaajasta. Otos perustuu työvoimatutkimuksen otokseen. Palkansaajat edustavat sekä yksityistä että julkista sektoria (ks. aineistosta Lehto ja Sutela 2004). Työolotutkimuksen osaksi oli liitetty vapaaehtoista eläkevakuutusta ja palkansaajien eläkeaikeita koskevia kysymyksiä. Tutkimuksessa kysyttiin lisäksi, oliko haastateltu säästänyt muutoin eläkeikää varten. Vapaaehtoista lisäturvaa koskeneet kysymykset esitettiin vähintään 25-vuotiaille, joita haastatelluista oli noin 3 800. Haastatelluista 685 henkilöllä oli vapaaehtoinen eläkevakuutus ja 319 henkilöllä muita säästöjä eläkepäiviä varten. Eläkeaikeista kysyttiin yli 44-vuotiailta, joita haastatelluista oli noin 1 800. Heistä 313 henkilöllä oli vapaaehtoinen eläkevakuutus ja 229 henkilöllä muita säästöjä eläkeikää varten. Luvun 4 eläkeaikeisiin liittyvät empiiriset havainnot perustuvat tähän osajoukkoon.

Luvussa 5 tarkastellaan vielä lyhyesti, kenellä on tyypillisesti työnantajan kustantama vapaaehtoinen työeläkevakuutus ja katsotaan, ovatko heidän eläkeajatuksensa samansuuntaisia yksilöllisen eläkevakuutuksen hankkineiden kanssa. Tätä on mahdollista tutkia ikääntyneiden palkansaajien osalta Joustava eläkeikä –aineistosta. Aineisto kerättiin kyselytutkimuksena syksyllä 2003. Kysymyslomake lähetettiin 3 000 vuosina 1940–1945 syntyneelle palkansaajalle, joista 76 prosenttia vastasi kyselyyn. Otos on poimittu Eläketurvakeskuksen rekisteristä käyttäen ositettua otantaa (ks. aineistosta Tuominen ja Pelkonen 2004). Tässä artikkelissa tutkitaan Joustava eläkeikä –aineiston yksityisalojen palkansaajia, joita aineistossa on yhteensä noin 1 400 henkilöä. Heistä 243 henkilöllä on työnantajan rahoittama vapaaehtoinen työeläkevakuutus ja 211 henkilöllä yksilöllinen eläkevakuutus.

On huomattava, että verrattuna em. Hietaniemen ja Korhosen tutkimusaineistoihin, tämän artikkelin aineistot käsittävät ainoastaan palkansaajat, joten mm. yrittäjät ja syystä tai toisesta kotona olevat jäävät tämän tarkastelun ulkopuolelle. Joustava eläkeikä –aineiston palkansaajat olivat tutkimushetkellä 58–63-

vuotiaita. He ovat jo osaltaan valikoituneet pitkään työelämässä olleisiin ja tämänikäistä väestöä keskimääräistä terveempään ja keskimääräistä palkansaajaväestöä työmotivoituneempaan joukkoon. Sama valikoituneisuus koskee myös Työolot 2003 –tutkimuksen ikääntyneitä palkansaajia.

Vakuutettujen ja ei-vakuutettujen vastauksia on kuvattu ns. logit-mallin ja ristiintaulukoinnin avulla taustatekijöiden kuten iän, koulutuksen, työnantajasektorin, ansioiden, ammattiaseman ja koetun terveyden mukaan. Logit-mallin avulla voidaan tarkastella selittävien tekijöiden vaikutusta vastauksiin muiden taustatekijöiden vaikutus huomioiden. Taulukoissa on raportoitu χ^2 - tai t-testisuureen avulla määritetyt merkitsevyystasot tähdillä. Mitä suurempi merkitsevyystaso on (eli mitä useampi tähti), sitä voimakkaammin saatu tulos viittaa siihen, että havaitut poikkeamat eivät ole selitettävissä satunnaisvaihtelulla.

4 Vapaaehtoinen eläkevakuutus ja säästäminen

4.1 Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ottaneet palkansaajat

Haastatelluilta kysyttiin vapaaehtoisesta eläkevakuutuksesta:

Onko Teillä vapaaehtoinen eläkevakuutus tai oletteko muuten säästänyt eläkepäiviä varten:
On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana
Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten
Ei kumpaakaan?

Työolot 2003 –aineistosta 18 prosentilla vapaaehtoista lisäturvaa koskeneeseen kysymykseen vastanneista oli vapaaehtoinen eläkevakuutus. Vapaaehtoinen eläkevakuutus oli pääasiassa henkilön itsensä tai tämän puolison tai työnantajan rahoittama yksilöllinen eläkevakuutus. Kahdeksan prosenttia vastanneista oli säästänyt eläkepäiviä varten muulla tavoin, ja 73 prosentilla vastanneista ei ollut mitään säästömuotoa eläkeikää varten. Muita säästöjä ei ollut tarkemmin eritelty, joten ne saattoivat olla mitä ylimääräisiä säästöjä tahansa, jotka vastaaja mielsi säästöiksi eläkepäiviään varten.

Työolotutkimusaineistossa on hieman enemmän naisia kuin miehiä ja vakuutetutkin ovat jakaantuneet sukupuolen mukaan samassa suhteessa. Muutoin eläkeikää varten säästäneistä suurempi osa oli miehiä kuin aineistossa keskimäärin. Vakuutus oli yleisin 35–54-vuotiailla palkansaajilla. Tosin tässä kohtaa on muistettava, että ikääntyneistä, 55–64-vuotiaista, osalla on jo ollut mahdollisuus siirtyä eläkkeelle yksilöllisen eläkevakuutuksen turvin, eivätkä he enää ole tämän takia palkansaajina. Eläkevakuutus sopimukseen liitettävä alin verovähennyksiin oikeuttava ikäraja oli lokakuuhun 1992 asti 55 vuotta ja vielä vuoden 1999 kesäkuuhun saakka 58 vuotta. Muutoin eläkeikää varten säästäneistä valtaosa oli yli 44-vuotiaita. Suurin osa lisäeläkevakuutetuista oli korkea-asteen koulutuksen suorittaneita, ilman eläkesäästöjä olevista korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli huomattavasti alhaisempi. Ammattiaseman mukaan tarkasteltuna vakuutetuista valtaosa (80 %) oli toimihenkilöitä. Vailla eläkesäästöjä olevilla

tämä osuus oli reilu 60 prosenttia. Yli kaksi kolmesta vakuutetusta tai muutoin eläkeikää varten säästäneestä oli palkansaajana yksityisellä sektorilla. Henkilöistä, joilla ei ollut eläkesäästöjä, hieman pienempi osuus oli palkansaajana yksityisellä sektorilla. Lisäeläkevakuutetuista ja muutoin eläkeikää varten säästäneistä viidenneksellä bruttoansiotulot ylittivät 3 000 €/kk, alle kymmenes vailla säästöjä olevista tienasi näin paljon (ks. taulukko 1).

Taustatekijöiden vaikutusta siihen, onko henkilöllä eläkesäästöjä, on estimoitu logit-mallin avulla. Vakuutus on todennäköisemmin toimihenkilöillä kuin työntekijöillä, yksityisen sektorin työntekijöillä kuin julkisen sektorin työntekijöillä, korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla kuin tätä alemman tutkinnon suorittaneilla ja hyvin ansaitsevilla pienituloisiin nähden. Sen sijaan sukupuolella, iällä tai terveydentilalla ei mallin mukaan ole merkitsevää vaikutusta vakuutuksenottoon (ks. liitetaulukko 2).

Taulukko 1. 25–64-vuotiaat palkansaajat eläkesäästämisen ja taustatekijöiden mukaan. Työolot 2003 –tutkimus.

	On vakuutus, %	On säästänyt, %	Ei mitään, %	Kaikki, %	Lkm
Sukupuoli					
Nainen	54	43	54	53	1994
Mies	46	57	46	47	1790
Ikä					
25–34	24	11	26	25	929
35–44	30	17	29	28	1069
45–54	32	41	29	31	1166
55–64	14	31	15	16	620
Koulutus					
Perusaste	11	21	18	17	643
Keskiaste	33	34	45	42	1586
Korkea-aste	56	45	37	41	1555
Ammattiasema					
Ylempi toimihenkilö	39	34	25	28	1056
Alempi toimihenkilö	42	36	38	39	1460
Työntekijä	20	29	37	33	1262
Työnantajasektori					
Yksityinen	69	69	62	63	2397
Julkinen	31	31	38	36	1379
Terveys					
Hyvä/ melko hyvä	90	84	86	87	3278
Kohtalainen/huono	10	16	14	13	505
Tulot €/kk					
–1100	6	7	9	8	311
1101–2100	39	43	54	51	1915
2101–3100	32	28	27	28	1076
3101–	21	22	8	12	452

4.2 Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen pääasiallinen tavoite

Vakuutuksen ottamisen motiiveja tarkastellaan taustatekijöiden kuten iän, koulutuksen, ansiotulojen, työnantajasektorin ja ammattiaseman mukaan. Analyysissä keskitytään Työolot 2003 –haastatteluaineiston lisäeläkevakuutettuihin.

Lisäeläkevakuutetuilta kysyttiin vapaaehtoisen eläkevakuutuksen tavoitteista:

Onko vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ensisijaisena tavoitteena:
mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen,
suurempi kokonaiseläke
tai verotuksen keventäminen?

Valtaosa, eli 56 prosenttia vakuutetuista, ilmoitti ensisijaiseksi tavoitteekseen mahdollisuuden jäädä aikaisemmin eläkkeelle. 33 prosenttia kertoi tavoitteekseen mahdollisuuden suurempaan eläkkeeseen ja ainoastaan 10 prosentille ensisijainen syy oli verotuksen keventäminen.

Ikä vaikutti aineiston perusteella eniten siihen, minkä vaihtoehdon haastateltu ilmoitti vakuutuksenoton päätavoitteekseen. Mahdollisuus eläkeiän alentamiseen oli lisäeläkevakuutuksen pääasiallinen tavoite vahvimmin 35–54-vuotiailla. Vaikka kaikissa ikäryhmissä eläkeiän alentaminen oli yleisin tavoite, sen merkitys näytti vähenevän iäkkäämmillä vakuutetuilla ja suurempi kokonaiseläke olikin 55–64-vuotiailla lähes yhtä tärkeä tavoite. Myös kaikkein nuorimmassa ikäryhmässä, 25–34-vuotiailla, suurempi kokonaiseläke oli tavoitteena jopa 40 prosentilla vastanneista (ks. taulukko 2). Nuorten kohdalla tähän vaikuttanee eläketapahtumaan oleva pitkä aika ja tämän takia eläkevakuutus lieneekin heille usein enemmän sijoitus kuin keino alentaa eläkeikää. Iäkkäämpien kohdalla on huomattava, että tämän ikäluokan palkansaajien joukosta ovat jo poistuneet ne, jotka ovat ehtineet tehdä ratkaisunsa siirtyä eläkkeelle vakuutus sopimuksensa salliman alaikärajan puitteissa. Tämän ikäryhmän palkansaajat ovat muutoinkin valikoituneet keskimääräistä samanikäistä väestöä terveempään ja työssä jaksavampaan joukkoon. Lisäksi he ovat selviytyneet 1990-luvun lamasta ja säilyttäneet työpaikkansa tai onnistuneet työllistymään laman jälkeen uudestaan.

Taulukko 2. Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ensisijainen tavoite 25–64-vuotiaille palkansaajille. Työolot 2003 -tutkimus.

	Eläkeiän aikaistami- nen %	Eläkkeen taso %	Verotus %	Yht. %	Lkm
Ikä					
25–34	52	40	7	100	162
35–44	64	27	9	100	204
45–54	59	30	11	100	217
55–64	44	40	16	100	93
Työnantajasektori					
Yksityinen	59	31	9	100	470
Julkinen	50	36	13	100	213
Tulot €/kk					
–1100	58	35	5	100	40
1101–2100	54	38	8	100	268
2101–3100	61	30	9	100	218
3101–	56	26	18	100	145
Sukupuoli					
Nainen	57	35	8	100	365
Mies	57	30	12	100	312
Koulutus					
Perusaste	56	37	7	100	75
Keskiaste	60	31	9	100	221
Korkea-aste	56	33	11	100	381
Ammattiasema					
Työntekijä	58	33	7	100	134
Alempi toimihenkilö	57	34	8	100	285
Ylempi toimihenkilö	55	31	14	100	266
Kaikki	56	33	10	100	685

Verotuksen keventäminen oli muita useammin pääasiallinen syy hyväpalkkaisilla. Alhaisilla tulotasoilla eläkkeen tason nostaminen lisäeläkkeen avulla korostui. Alimmilla tulotasoilla, ja toisaalta kaikkein eniten ansaitsevilla, eläkkeelle jäämisen aikaistaminen ei ollut yhtä merkittävä syy kuin aineiston keskituloisilla.

Eläkesäästämisen tavoite oli yksityisen sektorin palkansaajilla julkisen sektorin palkansaajia useammin eläkkeelle jäämisen aikaistaminen. Luonnollisena selityksenä tähän ovat julkisella sektorilla käytössä olleet yksityistä sektoria alemmat eläkeiät.

Joustava eläkeikä –aineistossa kysyttiin 58–64-vuotiailta yksilöllisen eläkevaakuutuksen ottaneilta palkansaajilta vastaava kysymys vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ensisijaisesta tavoitteesta. Vastaukset noudattivat Työolotutkimuksen 55–64-vuotiaiden antamia vastauksia: 44 prosenttia ilmoitti varhennusmahdollisuuden ensisijaiseksi tavoitteekseen, 33 prosenttia eläkkeen tason nostamisen ja 14 prosenttia verotuksen keventämisen. 9 prosenttia vastanneista ei osannut nimetä vapaaehtoisen eläkevakuutuksensa ensisijaista syytä (Tuominen ja Pelkonen 2004).

4.3 Palkansaajien eläkeaikeet ja eläkesäästöjen merkitys

Työolotutkimukseen haastatelluilta kysyttiin heidän aikomuksiaan jäädä eläkkeelle. Haastatelluilta kysyttiin, oliko heillä halua lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää tai oliko heillä vastaavasti aikeita jatkaa työntekoa ainakin osittain vanhuuseläkkeellä ollessaan. Lisäksi haastatelluilta kysyttiin, missä iässä he arvelevat itse jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle. Suurin osa kysymyksistä esitettiin vähintään 45-vuotiaille. Eläkeuudistuksen vaikutusta arvioitiin kysymällä yli 63-vuotiaille maksettavan karttuman merkityksestä työssä jatkamiseen ja halusta jatkaa työssäkäyntiä 68-vuotiaaksi asti.

4.3.1 Eläkeaikeet ja työnteon jatkaminen

Haluja jäädä enneaikaiselle eläkkeelle kartoitettiin kysymällä:

Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?

Ette ole ajatellut,
olette ajatellut joskus,
olette ajatellut usein tai
olette jo jättänyt eläkehakemuksen.

Tämä oli ainoa eläkeaikeita koskeva kysymys, joka esitettiin myös alle 45-vuotiaille. Aluksi verrataan vastauksia eläkesäästöjen ja iän mukaan. Tarkem-

massa analyysissä katsotaan, miten eläkesäästöt vaikuttavat 45 vuotta täyttäneiden henkilöiden aikomuksiin. Taustatekijöiden vakioinnissa käytetään logitmallia.

Valtaosa vastaajista oli ajatellut, että voisi lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Eläkkeelle siirtymistä ennen vanhuuseläkeikää oli ajateltu sitä useammin mitä ikääntyneemmästä henkilöstä oli kyse. Kaikissa ikäryhmissä vakuutetuista ja muutoin säästäneistä suurempi osa ajatteli eläkkeellesiirtymistä ennen vanhuuseläkeikää kuin henkilöistä, joilla ei ollut ylimääräisiä eläkesäästöjä. Nuorimmassa ikäryhmässä joskus asiaa ajatelleiden osuus oli vakuutetuilla huomattavasti korkeampi kuin ei-vakuutetuilla. Näinkin suuri ero nuorten välillä selittyy sillä, että tämän ikäiset eläkevakuutuksen hankkineet ovat ajatelleet eläkkeelle jäämistä – ja ylipäätään eläkeasioita – huomattavasti enemmän kuin vastaavan ikäiset ei-vakuutetut (ks. taulukko 3).

Taulukko 3. Palkansaajien halu lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää prosenttiosuuksina ikäryhmästä. Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ottaneet, muutoin säästäneet ja vailla eläkesäästöjä olevat. Työolot 2003 –aineisto.

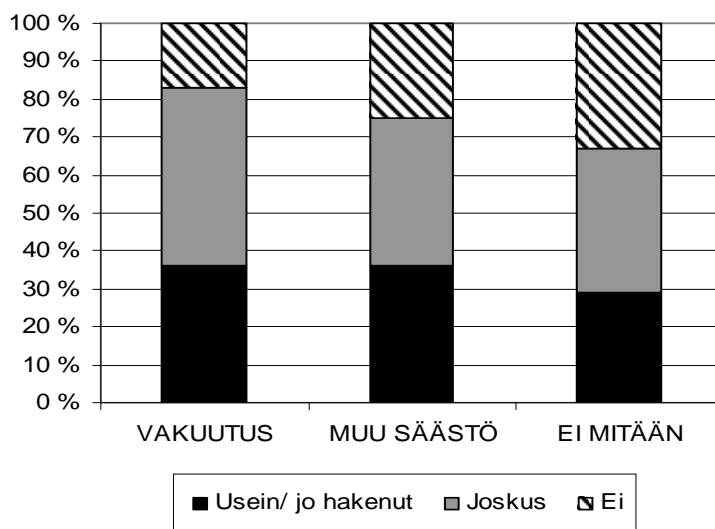
	Oli ajatellut varhaiseläkkeelle jäämistä			
	Usein %	Joskus %	Ei lainkaan %	Lkm
Vapaaehtoinen eläkevakuutus				
25–34	12	57	32	165
35–44	20	54	26	206
45–54	32	52	16	219
55–64	46	36	18	94
Kaikki	25	52	23	685
Muu säästö				
25–34	26	34	40	35
35–44	25	51	24	55
45–54	31	46	23	131
55–64	43	30	28	98
Kaikki	33	40	26	319
Ei eläkesäästöjä				
25–34	5	28	67	726
35–44	13	40	46	804
45–54	26	41	33	813
55–64	36	31	33	426
Kaikki	18	36	46	2786

Miten hyvin varhaiseläkeajatukset mittavat eläkkeelle jäämisalttiutta? Kysymys on aiheellinen etenkin alle 45-vuotiaiden osalta, joilla eläketapahtumaan on vuosia aikaa. Hietaniemen artikkelissa ilmenee, että alle 45-vuotiaista vakuutetuista 72 prosenttia oli ottanut yksilöllisen eläkevakuutuksen mm. siksi, että epäili lakisääteisen järjestelmän etuuskien säilymistä. 45–64-vuotiaista tämän mainitsi yhdeksi syyksi 'enää' 54 prosenttia vastanneista. Etenkin nuorilla epäilyihin järjestelmän kestävydestä lienee vaikuttanut paljon julkisuudessa käyty eläkepommikeskustelu. (Hietaniemi 2001) Nuorilla palkansaajilla on nykyään enemmän rahaa käytössä kuin edellisillä sukupolvilla. Jo pienillekin kuukausisäästöille on tarjolla useita sijoitusvaihtoehtoja. Sijoittaminen onkin nuorilla yleistynyt ja tämän aineiston lisäeläkevakuutetuista jo yli puolet on alle 45-vuotiaita. Eläkeaikeiden tarkastelu on kuitenkin syytä rajata ikääntyneempään joukkoon, jos halutaan niiden avulla arvioida eläkkeellelähtemisalttiutta. Eläkkeellesiirtymisajatukset mittaavat eläkkeellesiirtymisen todennäköisyyttä sitä paremmin mitä lähempänä eläketapahtuma on.

Yli 80 prosenttia vähintään 45-vuotiaista vakuutetuista oli vähintään joskus²⁶ ajatellut eläkkeellejäämistä ennen vanhuuseläkeikää. Muuten eläkeikää varten säästäneistä hieman pienempi osuus oli ajatellut näin ja vailla eläkesäästöjä olevista alle 70 prosenttia. Joskus-vastausten suuri osuus nimenomaan vakuutetuilla heijastanee vakuutuksenoton tavoitteena olevaa halua lisätä omia mahdollisuuksia päättää eläkkeelle jäämisestä. (ks. kuva 1)

²⁶ Oli ajatellut joskus, oli ajatellut usein tai oli jo hakenut eläkettä.

Kuva 1. Kuinka usein ajatellut eläkkeellelähtöä ennen vanhuuseläkeikää sen mukaan, onko eläkesäästöjä. 45–64-vuotiaat palkansaajat.



Eläkesäästöjen vaikutusta eläkeajatuksiin, ja tätä kautta eläkkeellelähtemismahdollisuuteen, estimoidaan logit-mallin avulla. Mallissa selitettävä muuttuja voi saada arvot yksi ja nolla. Malli ennustaa, millä todennäköisyydellä arvon yksi saanut tapahtuman toteutuu. Tulokset kertovat, vaikuttavatko selittävät muuttujat tapahtuman todennäköisyyteen ja kuinka suuri niiden vaikutus on. Edellä esitetyssä kysymyksessä valitaan arvoksi yksi, eli asiaksi, jota halutaan selittää, usein eläkkeelle lähtöä ajatelleet tai eläkettä jo hakenneet. Tällä ryhmällä voidaan olettaa olevan vakavia eläkeaikeita ja täten suurin alttius siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle. Muutoin selitettävä muuttuja saa arvon nolla. Puuttuvat havainnot on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Taulukoihin on laskettu kertoimien estimaateista riskisuhteet. Jos riskisuhde on suurempi kuin yksi, tapahtuma on kyseisessä ryhmässä todennäköisempi kuin vertailuryhmässä. Vastaavasti riskisuhteen ollessa ykköistä pienempi tapahtuma on vertailuryhmää epätodennäköisempi. Esimerkiksi taulukon 4a eläkevakuutuksen riskisuhde 1,35 kertoo, että vakuutetut ajattelevat usein (tai ovat jo hakenneet eläkettä) eläkkeelle siirtymistä ennen vanhuuseläkeikää 1,35 kertaa todennäköisemmin kuin vertailuryhmä eli ne henkilöt, joilla ei ole mitään eläkesäästöjä. Muutoin eläkeikää varten säästäneillä vastaava

todennäköisyys on likipitään sama (ks. taulukko 4a). Taulukossa 4a ei ole huomioitu taustatekijöiden vaikutusta.

Taulukko 4a. Eläkesäästöjen vaikutus 45–64-vuotiaiden palkansaajien aikeisiin lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, kun taustatekijöitä ei ole vakioitu. Logit-malli: ajatellut eläkkeellesiirtymistä ennen vanhuuseläkeikää usein / jo hakenut eläkettä=1; ajatellut joskus / ei ajatellut=0.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs ei mitään eläkesäästöjä	0,297*	0,133	1,35
Muu säästö vs ei mitään eläkesäästöjä	0,312*	0,151	1,37

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*), 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.
Havaintojen lkm 1 804. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

45–64-vuotiaat henkilöt, joilla on vapaaehtoinen eläkevakuutus, ovat vailla eläkesäästöjä olevia hivenen nuorempia ja terveempiä, korkeammassa ammattiasemassa olevia, korkeammin koulutettuja ja paremmin ansaitsevia. Vakuutetuista useampi on palkansaajana yksityisellä sektorilla kuin vertailuryhmässä. Muutoin eläkeikää varten säästäneet ovat vertailuryhmään nähden ikääntyneempiä, useammin miehiä kuin naisia sekä, kuten vakuutetut, korkeammassa ammattiasemassa olevia, korkeammin koulutettuja ja paremmin ansaitsevia. Myös muutoin säästäneiden ryhmä on painottunut yksityisen sektorin palkansaajiin vertailuryhmää voimakkaammin (ks. liitetaulukko 1). Taustatekijät vakioimalla saadaan poissuljettua näistä tekijöistä johtuvat erot vastauksissa. Ansiotulot, koulutus ja ammattiasema ovat aineistossa voimakkaasti korreloituneita. Ammattiaseman vaikutus eläkeajatuksiin on näistä tekijöistä hallitsevin, joten se valitaan vakioitavaksi taustamuuttujaksi iän, sukupuolen, koetun terveyden ja työnantajasektorin ohella. Jatkossa taulukoidaan ainoastaan estimointitulokset, joissa taustatekijät on vakioitu. Tulokset ennen vakiointia esitetään liitteessä (ks. liitetaulukot 3–6).

Taustatekijöiden vaikutus huomioiden vakuutetut ja eläkeikää varten muutoin säästäneet ajattelevat usein eläkkeelle siirtymistä, ja ovat täten alttiimpia lähtemään eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää, todennäköisemmin kuin ne henkilöt, joilla ei ole mitään eläkesäästöjä. Vakuutuksen vaikutus itse asiassa kasvaa, kun taustatekijät huomioidaan. Erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Ajatukset eläkkeellelähdestä varhain lisääntyivät iän myötä. Sen sijaan hyvä terveys ja korkea ammattiasema alentavat eläkkeellelähdtöalttiutta vertailuryhmiin nähden. Julkisella sektorilla työskentelevät ajattelivat varhaista eläkkeellelähdtöä yksityisen sektorin palkansaajia epätodennäköisemmin (ks. taulukko 4b).

Taulukko 4b. Eläkesäästöjen vaikutus 45–64-vuotiaiden palkansaajien aikeisiin lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, kun taustatekijät on vakioitu. Logit-malli: ajatellut eläkkeellesiirtymistä ennen vanhuuseläkeikää usein / jo hakenut eläkettä =1; ajatellut joskus / ei ajatellut=0.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs. ei mitään eläkesäästöjä	0,507***	0,141	1,66
Muu säästö vs. ei mitään eläkesäästöjä	0,327*	0,159	1,39
Taustamuuttujat			
Sukupuoli mies vs. nainen	0,044	0,113	1,04
Ikä jatkuva muuttuja	0,047***	0,011	1,05
Terveys hyvä/melko hyvä vs. kohtalainen/huono	-1,183***	0,126	0,31
Ammattiasema ylempi toimihlö vs. alempi toimihlö/työntekijä	-0,400**	0,130	0,67
Työnantajasektori julkinen vs. yksityinen	-0,357**	0,116	0,70
Vakio	-2,28***	0,615	

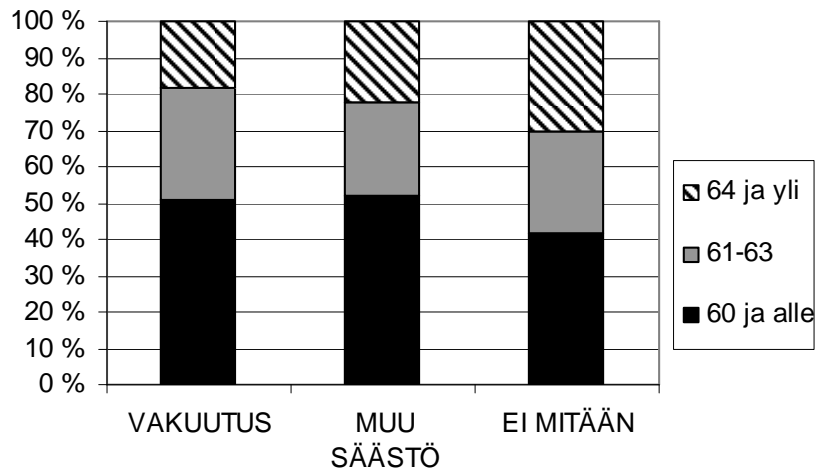
1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*), 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.
Havaintojen lkm 1 800. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

Vähintään 45-vuotiaita pyydettiin lisäksi arvioimaan, missä iässä he jäävät eläkkeelle:

Missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?

Vastaus annettiin täysinä vuosina. Henkilöt, joilla oli eläkesäästöjä (ts. vapaaehtoinen eläkevakuutus tai muita säästöjä), arvelivat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle aikaisemmin kuin henkilöt, joilla säästöjä ei ollut. Yli puolet eläkettä varten säästäneistä arveli jäävänsä eläkkeelle ennen 61 vuoden ikää, vailla säästöjä olevista näin arvioi reilu 40 prosenttia. Aikaisintaan 64-vuotiaana arvelivat jäävänsä eläkkeelle vailla eläkesäästöjä olevista vajaa 30 prosenttia, vakuutetuilla osuus oli ainoastaan 18 prosenttia ja muutoin eläkeikää varten säästäneillä 22 prosenttia. (ks. kuva 2)

Kuva 2. 45–64-vuotiaiden palkansaajien arviot iästä, jolloin jäävät kokoaikaiselle eläkkeelle sen mukaan, onko eläkesäästöjä.



Myös taustatekijöiden vaikutus huomioiden vakuutetut ja muutoin eläkeikää varten säästäneet arvioivat lähtevänsä eläkkeelle ennen 64 vuoden ikää todennäköisemmin kuin vailla mitään eläkesäästöjä olevat. Iän noustessa todennäköisyys arvioida eläkeiäkseen yli 63 vuotta kasvoi. Todennäköisyys jatkaa työssä yli

63 vuoden kasvoi myös hyvän terveyden ja korkean ammattiaseman myötä vertailuryhmiin nähden. (ks. taulukko 5)

Taulukko 5. Eläkesäästöjen vaikutus eläkeikäarvioon, kun taustatekijät vakioitu. Logit-malli: arvioi eläkeiäkseen yli 63 vuotta=1, 63 vuotta ja alle=0.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,824***	0,168	0,44
Muu säästö vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,567**	0,179	0,57
Taustamuuttujat			
Sukupuoli mies vs. nainen	0,118	0,116	1,13
Ikä jatkuva muuttuja	0,042***	0,012	1,04
Terveys hyvä/melko hyvä vs. kohtalainen/huono	0,509**	0,149	1,66
Ammattiasema ylempi toimihlö vs. alempi toimihlö/työntekijä	0,334**	0,127	1,40
Työnantajasektori julkinen vs. yksityinen	-0,004	0,118	1,00
Vakio	-3,645***	0,638	

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*), 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.
Havaintojen lkm 1 803. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

4.3.2 Arvioita eläkeuudistuksen vaikutuksesta työssä jatkamiseen

Eläkeuudistus pyrkii kannustamaan ihmisiä jatkamaan työssä nykyistä pidempään ja vuoden 2005 alusta lähtien vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 62–68 vuoden ikävälillä. Vuoden 2005 alusta ansiotyöstä kertyy eläkettä 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Mikäli lähtee eläkkeelle jo 62-vuotiaana, karttunut eläke vastaavasti pienenee. Vuodesta 2005 lähtien eläkettä kertyy

myös niille henkilöille, jotka jatkavat ansiotyön tekemistä eläkkeellä ollessaan. Eläkettä kertyy vuoden 2005 alusta nykyistä laajemmin sosiaalieläkeajoina.

Kannustinkarttuman vaikutusta pyrittiin selvittämään kysymällä:

Eläkeuudistus parantaa pitkään työssä jatkavien eläkettä. Vuoden 2005 alusta eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?
Kyllä, uskon sen olevan mahdollista
kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli
kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan
ei.

Vastausten tulkinnessa myönteiset vastaukset on yhdistetty yhdeksi ryhmäksi. Yli 70 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että kannustinkarttuma ei lisää heidän työntekohalujaan yli 63-vuotiaana. Lisäeläkevakuutetut ja muutoin eläkeikää varten säästäneet pitivät kannustinkarttumaa merkitykseltömämpänä kuin vailla ylimääräisiä säästöjä vanhuuden varalle olevat (ks. taulukko 6).

Taulukko 6. Myönteisesti kannustinkarttumaan ja 68 vuoden eläkeikään suhtautuvien 45–64-vuotiaiden palkansaajien osuus sen perusteella, onko eläkesäästöjä.

	Kannustinkarttuma lisää työntekohaluja yli 63-vuotiaana, %	Voi harkita jatkavansa työntekoa 68-vuotiaaksi asti, %
Vakuutus	24	15
Muu säästö	19	12
Ei eläkesäästöjä	28	16

Tulos päti myös taustamuuttujien vakioinnin jälkeen. Vakuutetuilla ero ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä. Ylemmät toimihenkilöt kokivat korotetun karttuman todennäköisemmin työnteon jatkamiseen kannustavana kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Yksityisen sektorin palkansaajia korotettu karttuma kannusti todennäköisemmin kuin julkisen sektorin palkansaajia. (ks. taulukko 7)

Taulukko 7. Eläkesäästöjen vaikutus siihen, kannustaako korotettu karttuma työnteon jatkamiseen, kun taustatekijät on vakioitu. Logit-malli: kannustin-karttuma kannustaa=1, ei kannusta=0.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,280	0,150	0,76
Muu säästö vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,595***	0,183	0,55
Taustamuuttujat			
Sukupuoli mies vs. nainen	0,105	0,114	1,11
Ikä jatkuva muuttuja	0,020	0,011	1,02
Terveys hyvä/melko hyvä vs. kohtalainen/huono	0,219	0,140	1,24
Ammattiasema ylempi toimihlö vs. alempi toimihlö/työntekijä	0,260*	0,126	1,30
Työnantajasektori julkinen vs. yksityinen	-0,352**	0,118	0,70
Vakio	-2,094**	0,628	

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*), 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.
Havaintojen lkm 1 787. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

Joustavan eläkeiän vaikutusta kartoitettiin kysymällä:

Yleinen eläkeikä on tällä hetkellä 65 vuotta. Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti ikävälillä 62–68 vuotta. Voisitteko harkita jatkavanne ansiotyössä 68 vuoden ikään saakka?
Kyllä, uskon sen olevan mahdollista
kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli
kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan
ei.

Yli 80 prosenttia vastanneista ei voinut harkita jatkavansa työntetoa 68-vuotiaaksi. Myönteisesti asiaan suhtautuvien osuus oli ainoastaan hieman alhaisempi lisäeläkevakuutetuilla ja muutoin säästäneillä kuin vailla lisäsäästöjä van-

huuden varalle olevilla (ks. taulukko 6). Taustamuuttujien vaikutus huomioiden eläkesäästöjen vaikutus pysyi samansuuntaisena. Vakuutetuilla erot vertailuryhmään nähden eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Miehet suhtautuivat naisia myönteisemmin työntöön jatkamiseen 68-vuotiaaksi asti ja terveytensä hyväksi kokevat myönteisemmin kuin terveytensä kohtalaiseksi tai huonoksi tuntevat. Ylemmät toimihenkilöt ajattelivat todennäköisemmin voivansa jatkaa työntekoa 68-vuotiaaksi asti kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. Yksityisen sektorin palkansaajien suhtautuminen asiaan oli todennäköisemmin myönteinen kuin julkisen sektorin palkansaajien. (ks. taulukko 8)

Taulukko 8. Eläkesäästöjen vaikutus siihen, suhtautuuko henkilö myönteisesti ansiotyön jatkamiseen 68-vuotiaaksi asti. Taustatekijät vakioitu. Logit-malli: voi harkita jatkavansa 68 asti=1, ei voi harkita=0.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,277	0,182	0,76
Muu säästö vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,506*	0,223	0,60
Taustamuuttujat			
Sukupuoli mies vs. nainen	0,326*	0,138	1,39
Ikä jatkuva muuttuja	0,002	0,014	1,00
Terveys hyvä/melko hyvä vs. kohtalainen/huono	0,412*	0,182	1,51
Ammattiasema ylempi toimihlö vs. alempi toimihlö/työntekijä	0,569***	0,147	1,77
Työnantajasektori julkinen vs. yksityinen	-0,327*	0,145	0,72
Vakio	-2,222**	0,762	

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*), 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.
Havaintojen lkm 1 793. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

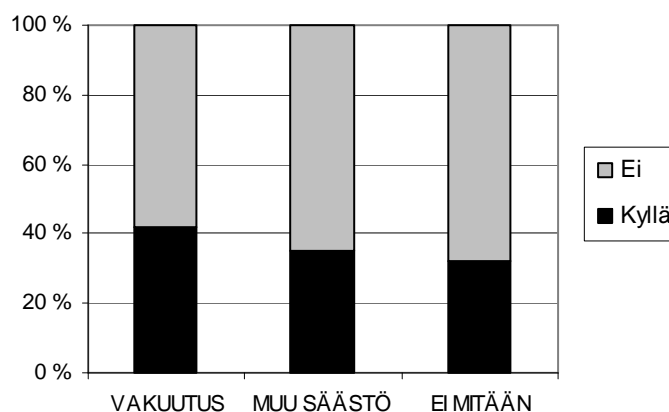
Vaikka erot eläkeuudistusta koskevien kysymysten osalta ovat eläkesäästäneiden ja vailla säästöjä olevien välillä pieniä, ne ovat samansuuntaisia: Ne henkilöt, joilla on eläkeikää ajatellen ylimääräisiä säästöjä, suhtautuvat muita kriittisemmin uudistuksen pyrkimykseen myöhentää eläkkeelle jäämistä korotetun karttuman ja joustavan eläkeiän keinoin.

Tarkastellaan vielä lopuksi, oliko eläkesäästöillä vaikutusta siihen, mitä palkansaajat ajattelivat työnteon jatkamisesta vanhuuseläkkeellä ollessaan:

Voisitko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne?
 Kyllä
 Ei.

Vakuutetut olivat muita avoimempia tämän asian suhteen: heistä 42 prosenttia vastasi voivansa harkita tätä mahdollisuutta. Muutoin eläkeikää varten säästäneistä näin ajatteli 35 prosenttia ja henkilöistä, joilla ei ollut ylimääräisiä säästöjä eläkeiän varalle, 32 prosenttia vastasi voivansa harkita työntekoa vanhuuseläkkeellä ollessaan. (ks. kuva 3)

Kuva 3. 45–65-vuotiaiden palkansaajien vastaukset kysymykseen 'Voisitko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne?' eläkesäästöjen mukaan.



Myös taustatekijöiden vaikutus huomioiden vakuutetut harkitsivat todennäköisemmin työskentelyn jatkamista eläkkeellä ollessaan kuin henkilöt, joilla ei ollut mitään eläkesäästöjä. Muutoin eläkeikää varten säästäneet sitä vastoin suhtautuivat tähän ajatukseen vertailuryhmää hivenen kielteisemmin. Heillä ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Miehet harkitsivat todennäköisemmin työnteon jatkamista vanhuuseläkkeellä kuin naiset, terveet todennäköisemmin kuin terveytensä kohtalaiseksi tai huonoksi kokevat ja ylemmät toimihenkilöt huomattavasti todennäköisemmin kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. Vanhempien ihmisten suhtautuminen asiaan oli todennäköisemmin myönteinen kuin nuorilla. (ks. taulukko 9)

Taulukko 9. Eläkesäästöjen vaikutus siihen, suhtautuuko myönteisesti työnteon jatkamiseen vanhuuseläkkeellä. Taustatekijät vakioitu. Logit-malli: voi harkita työnteon jatkamista vanhuuseläkkeellä=1, ei voi=0.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs ei mitään eläkesäästöjä	0,296*	0,135	1,34
Muu säästö vs ei mitään eläkesäästöjä	-0,033	0,158	0,97
Taustamuuttujat			
Sukupuoli mies vs nainen	0,335**	0,108	1,40
Ikä jatkuva muuttuja	0,030**	0,011	1,03
Terveys hyvä/melko hyvä vs kohtalainen/huono	0,459***	0,137	1,58
Ammattiasema ylempi toimihlö vs alempi toimihlö/ työntekijä	0,779***	0,116	2,18
Työnantajasektori julkinen vs yksityinen	-0,181	0,111	0,83
Vakio	-2,999***	0,598	

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*), 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.
Havaintojen lkm 1 803. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

4.3.3 Eläkeaikeet yksilöllisen eläkevakuutuksen syyn mukaan

Edellä on kuvattu eläkesäästöjen merkitystä eläkkeellesiirtymisajatuksiin. Henkilöt, joilla on eläkesäästöjä, näyttävät olevan alttiimpia lähtemään eläkkeelle aikaisemmin kuin henkilöt, jotka eivät ole säästäneet eläkeikää varten. Toisaalta vakuutetut myös harkitsevat ei-vakuutettuja useammin työntekoa vanhuuseläkkeellä. Vakuutetut eivät kuitenkaan muodosta täysin homogeenista ryhmää ja he jakautuvat kahteen joukkoon ainakin ilmoittamansa eläkevakuutuksen ensisijaisen tavoitteen suhteen: Niihin, joilla vakuutuksen ensisijaisena tavoitteena on nimenomaan mahdollisuus aikaisempaan eläkeikään (54 % 45–64-vuotiaista vakuutetuista) ja niihin, joilla taloudelliset syyt – eläkkeen tason nosto ja toisaalta verotuksen keventäminen – ovat ensisijaisia (46 % vakuutetuista). Ryhmät eroavat taustatekijöiden suhteen toisistaan hieman. Henkilöt, joilla vakuutuksen tavoitteena on eläkkeen tason nosto tai verotuksen keventäminen, ovat eläkeiän aikaistajia useammin palkansaajina julkisella sektorilla. Lisäksi he ovat eläkeiän aikaistajia hieman iäkkäämpiä. Syynä tähän on 55–64-vuotiaiden palkansaajien valikoituneisuus (ks. luku 4.2). Verotuksen keventäminen on muita useammin pääasiallisena syynä henkilöillä, jotka ovat korkeassa ammattiasemassa ja joilla täten tulotkin ovat keskimääräistä korkeammat. Heille vakuutus lieneekin pääasiassa sijoitus. Henkilöille, joilla eläkkeen tason nosto on pääsyynä vakuutukselle, ei ole selvää profiilia. He ovat hieman useammin naisia kuin miehiä ja heidän joukossa on sekä pieni- että suurituloisia. (ks. taulukko 2)

Tarkastellaan edellä esitettyjä kysymyksiä vielä erikseen 'eläkeiän aikaistajien' ja 'taloudellisen edun tavoittelijoiden' näkökulmasta. Ryhmien eläkeajatuset näyttävät olevan varsin erilaisia. Eläkeiän aikaistajien todennäköisyys ajatella vakavasti eläkkeellesiirtymistä ennen vanhuuseläkeikää on huomattavasti suurempi kuin henkilöillä, joilla ei ole mitään eläkesäästöjä. Todennäköisyys, että eläkeiän aikaistajat eivät koe korotettua karttumaa kannustavaksi on vertailuryhmää suurempi, samoin työnteon jatkaminen 68-vuotiaaksi asti houkuttaa heitä todennäköisesti ei-säästäneitä vähemmän. Sen sijaan taloudellista etua tavoittelevien vastaukset viittaavat pikemminkin toiseen suuntaan, mutta tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Etujen tavoittelijat, samoin kuin eläkeiän

aikaistajat, harkitsevat työntekoa eläkkeellä ollessaan todennäköisemmin kuin vailla säästöjä olevat. Ainoastaan taloudellista etua tavoittelevien osalta tulos on tilastollisesti merkitsevä. (ks. taulukko 10)

Kaiken kaikkiaan selvää on, että eläkeiän aikaistajat ovat vakavasti siirtymässä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, mutta eläkevakuutuksen taloudellisista syistä ottaneilla vakuutuksen olemassaolo ei aikaista heidän eläkkeelle siirtymistään. Vastaukset viittaavat jopa siihen suuntaan, että eläkeuudistuksen taloudelliset porkkanat saattaisivat purra heihin paremmin kuin henkilöihin, joilla ei ole säästöjä eläkeikää varten. Olisikin luontevaa, että taloudellista etua eläkevakuutuksen kautta tavoittelevat innostuisivat myös eläkeuudistuksen tarjoamasta mahdollisuudesta parantaa kokonaiseläkettään.

Taulukko 10. Vakuutettujen eläkeajatuksia ei-säästäneisiin nähden, kun tarkastellaan vakuutettuja vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ensisijaisen tavoitteen mukaan. Logit-malli, taustatekijät (ikä, sukupuoli, terveys, ammattiasema ja työnantajasektori) vakioitu.

	Tavoitteena aikaisempi eläkeikä			Tavoitteena parempi eläke / verotuksen keventäminen		
	Estimaatti ¹	Hajonta	Riskisuhde	Estimaatti ¹	Hajonta	Riskisuhde
Ajattelee varhaista eläkkeelle lähtöä	0,939***	0,176	2,56	-0,049	0,213	0,95
Eläkeikäarvio yli 63 vuotta	-1,845***	0,321	0,16	-0,181	0,201	0,83
Karttuma kannustaa	-0,810***	0,223	0,44	0,240	0,192	1,27
Harkitsee työskentelyä 68 asti	-1,056**	0,304	0,35	0,345	0,219	1,41
Harkitsee työntekoa vanhuuseläkkeellä	0,240	0,175	1,28	0,403*	0,187	1,49

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*), 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla. Erilliset mallit. Havaintojen lukumäärä 1 787–1 803. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

5 Työnantajan järjestämä lisäeläketurva

Tässä luvussa tarkastellaan, kenellä ikääntyneistä palkansaajista on tyypillisesti työnantajan kustantama vapaaehtoinen työeläkevakuutus, ja muutaman kysymyksen avulla kartoitetaan heidän eläkeajatuksiaan. Tätä on mahdollista tutkia Joustava eläkeikä –aineistosta, jossa kysyttiin erikseen onko henkilöllä työnantajan rahoittamaa lisäturvaa tai onko hänellä yksilöllinen eläkevakuutus. Aineiston kuvaus on esitetty esiraportissa (Tuominen ja Pelkonen 2004).

Joustava eläkeikä –tutkimuksessa kysyttiin Työolotutkimuksen kanssa yhteisiä kysymyksiä palkansaajien eläkeaikeista. Tässä tarkastellaan palkansaajien eläkeikäarvioita sekä suhtautumista kannustinkarttumaan ja työnteon jatkamiseen vanhuuseläkkeellä. Tarkoituksena on katsoa, ovatko työnantajan lisäturvan piirissä olevien palkansaajien ja yksilöllisen eläkevakuutuksen hankkineiden ikääntyneiden palkansaajien eläkeajatuksat samansuuntaisia.

Työnantajan järjestämä lisäeläkevakuutus oli 19 prosentilla ja yksilöllinen eläkevakuutus 15 prosentilla 58–63-vuotiaista yksityisalojen palkansaajasta. Vastaajista peräti 14 prosenttia ei tiennyt, oliko heillä työnantajan järjestämää lisäeläketurvaa. Viidenneksellä niistä, joilla oli työnantajan järjestämä lisäeläkevakuutus, oli myös yksilöllinen eläkevakuutus.

Sekä työnantajan kustantama lisäeläkevakuutus että yksilöllinen eläkevakuutus oli miehillä ja naisilla likimain yhtä yleinen. Lisäeläkevakuutus oli yleisin korkeasti koulutetuilla, esimiesasemassa olevilla ja hyvätuloisilla. Korkeakoulutus ja suuret tulot olivat erityisen tunnusomaisia piirteitä työnantajan järjestämän lisäeläketurvan piirissä oleville. (ks. taulukko 11)

Taulukko 11. 58–63-vuotiaat yksityisalojen palkansaajat, joilla työnantajan järjestämä lisäeläke tai yksilöllinen eläkevakuutus, %-osuus ryhmästä. Joustava eläkeikä –aineisto.

Taustatekijä	Työnantajan järjestämä lisäeläke ¹ , %	Lkm	Yksilöllinen eläkevakuutus ¹ , %	Lkm
Kaikki	19	243	15	211
Sukupuoli				
Nainen	19	121	13	97
Mies	18	122	17	114
Koulutus				
Perusaste	9	40	12	58
Keskiaste	21	101	14	77
Korkea-aste	40 (***)	102	27 (***)	76
Ansiotulo vuonna 2002				
–19 999	12	42	13	47
20 000–39 999	15	96	11	75
40 000–	43 (***)	88	30 (***)	64
Esimiesasema				
Kyllä	29	87	23	70
Ei	14 (***)	143	12 (***)	131

1) Muuttujan luokkien välinen ero merkitsevä 0,05 (*), 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.

Työnantajan järjestämään lisäeläkevakuutukseen liittyi yleisimmin alennettu eläkeikä (57 % vakuutuksista) tai korotettu eläkkeen määrä (43 % vakuutuksista) tai molemmat. Pienellä osalla vakuutukseen liittyi parannettu perhe-eläketurva. Alennettu eläkeikä oli 56 prosentissa vakuutuksista alle 63 vuotta ja 44 prosentissa 63–64-vuotta.

Työnantajan järjestämän lisäeläketurvan piirissä olevien ja yksilöllisen eläkevakuutuksen hankkineiden eläkeajatuksia verrataan vailla lisäeläketurvaa olevien eläkeajatuksiin. Tarkastelun ulkopuolelle on jätetty henkilöt, joilla on sekä yksilöllinen eläkevakuutus että työnantajan järjestämä lisäeläkevakuutus.

Eläkeikäarviosta kysyttiin:

Missä iässä arvelette jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?

Vastaukset annettiin täysinä vuosina. Kysymykseen vastanneista on tarkasteltu vain henkilöitä, joilla oli ikänsä puolesta vielä mahdollisuus jäädä eläkkeelle 63-

vuotiaana. Noin 70 % palkansaajista, joilla oli lisäeläkevakuutus, arvioi jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle ennen 64 vuoden ikää. Näin vastanneiden osuus oli korkeampi henkilöillä, joilla oli työnantajan järjestämä lisäeläkevakuutus. Hie-
man yli puolet henkilöistä, joilla ei ollut lisäeläkevakuutusta, arvioi jäävänsä eläkkeelle ennen 64 vuoden ikää. (ks. taulukko 12) Tulokset pysyvät saman-
suuntaisina, kun taustatekijät ikä, sukupuoli, koulutus ja terveys on vakioitu. Työnantajan lisäeläketurvan piirissä olevat arvioivat todennäköisemmin jäävän-
sä eläkkeelle ennen 64 vuoden ikää kuin henkilöt, joilla ei ollut lisäeläkevakuu-
tusta. Tulos on erittäin merkitsevä. Tulos on samansuuntainen henkilöillä, joilla on yksilöllinen eläkevakuutus. Heillä todennäköisyys arvioida eläkeiäkseen alle
64 vuotta on suurempi kuin henkilöillä, joilla ei ole lisäeläkevakuutusta. (ks. taulukko 15)

Taulukko 12. 58–61-vuotiaiden yksityisalojen palkansaajien arvio iästä, missä jäävät kokoaikaiselle eläkkeelle.

	Vain työnantajan järjestämä lisäeläke, %	Vain yksilöllinen eläkevakuutus, %	Ei lisäeläke- vakuutusta, %
alle 64	78	70	55
64 ja yli	16	22	34
ei osaa sanoa	6	8	11
(lkm)	(89)	(134)	(483)

Lisäksi palkansaajilta kysyttiin kannustinkarttuman vaikutuksesta työntekoha-
luihin:

Jos jatkaa työssä 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen, eläkettä kertyy lisää 4,5 prosentilla vuodessa. Lisääkö tämä 4,5 prosentin vuosittainen eläke-
kertymä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana:

Kyllä

Ei

En osaa sanoa.

Viidennessä lisäeläkevakuutetuista koki korotetun karttuman työntekoon kannus-
tavaksi, vailla lisäeläkevakuutusta olevista näin ajatteli noin neljännes

(ks. taulukko 13). Tulokset olivat samansuuntaisia taustatekijöiden vakioinnin jälkeen. Erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä (ks. taulukko 15).

Taulukko 13. Kannustaako korotettu karttuma työntekoon 63 vuoden iän jälkeen? 58–63-vuotiaat yksityisalojen palkansaajat lisäeläketurvan mukaan.

	Vain työnantajan järjestämä lisäeläke, %	Vain yksilöllinen eläkevakuutus, %	Ei lisäeläkevakuutusta, %
Kyllä	21	19	24
Ei	67	61	53
Ei osaa sanoa (lkm)	12 (127)	20 (185)	23 (734)

Työntekohaluista vanhuuseläkkeellä kysyttiin:

Vuoden 2005 alusta eläkettä karttuu myös henkilöille, jotka tekevät työtä eläkkeellä ollessaan. Voisitko harkita työntöön jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne?

Kyllä

Ehkä jossain määrin

En

En osaa sanoa.

Vakuutetut suhtautuivat ajatukseen työntöön jatkamisesta vanhuuseläkkeellä ei-vakuutettuja myönteisemmin. Noin 60 prosenttia henkilöistä, joilla oli lisäeläkevakuutus, vastasi voivansa harkita työntöön jatkamista eläkkeellä ollessaan. Ei-vakuutetuista näin ajatteli vain hieman yli puolet. Myönteisesti asiaan suhtautui hieman useampi henkilö, jolla oli yksilöllinen eläkevakuutus, kuin työnantajan järjestämän lisäeläkevakuutuksen piirissä oleva. (ks. taulukko 14) Vastaukset pysyvät samansuuntaisina myös taustamuuttujien vakioinnin jälkeen. Tulokset eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä. (ks. taulukko 15)

Taulukko 14. 58–63-vuotiaiden yksityisalojen palkansaajien halu jatkaa työntekoa vanhuuseläkkeellä ollessaan.

	Vain työnantajan järjestämä lisäeläke, %	Vain yksilöllinen eläkevakuutus, %	Ei lisäeläke-vakuutusta, %
Kyllä	26	25	17
Ehkä	32	43	35
Ei	31	26	37
Ei osaa sanoa (lkm)	10 (132)	6 (189)	11 (760)

Taulukko 15. Lisäeläkevakuutuksen merkitys eläkeajatuksiin. Logit-malli, taustatekijät (ikä, sukupuoli, koulutus, terveys) vakioitu²⁷.

	Riskisuhde ¹	
	Vain työnantajan järjestämä lisäeläke vs ei lisäeläkevakuutusta	Vain yksilöllinen varhaiseläke vs ei lisäeläkevakuutusta
Eläkeikäarvio yli 63-vuotta ²	0,30***	0,48*
Karttuma kannustaa ³	0,65	0,57
Harkitsee työntekoa vanhuuseläkkeellä ³	1,10	1,68

1) Riskisuhde merkitsevä 0,05(*), 0,01(*) ja 0,001(***) riskitasolla.

2) Vain 58–61-vuotiaat. Havaintojen lukumäärä 690. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

3) Havaintojen lukumäärä 1 009. Puuttuvat havainnot jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

Edellä esitetyt tulokset viittaavat siihen suuntaan, että työnantajan järjestämän lisäeläketurvan piirissä olevat olisivat alttiimpia siirtymään eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää kuin yksilöllisen eläkevakuutuksen ottaneet. Ilmeisesti työnantajan lisäturvaan liittyvä alennettu eläkeikä johtaa useammin aikaisempaan eläkkeelle lähtöön kuin yksilölliseen vakuutus sopimukseen valittu eläkeikä. On kuitenkin huomattava, että tulokset koskevat vain kaikkein ikääntyneimpiä palkansaajia, jotka ovat erittäin valikoitunutta joukkoa, ja täten tulokset ovat vain suuntaa-antavia.

²⁷ Kiitokset Janne Pelkoselle Joustava eläkeikä –aineiston logit-mallin toteuttamisesta.

6 Loppupäätelmiä

Vuonna 2003 vähintään 25-vuotiaista palkansaajista 18 prosentilla oli vapaaehtoinen eläkevakuutus ja kahdeksan prosenttia palkansaajista oli säästänyt eläkepäiviään varten muulla tavoin. Sillä, oliko henkilöllä vakuutus, ei ollut eroja sukupuolen mukaan. Muutoin eläkeikää varten säästäneistä enemmistö oli miehiä. Vakuutus oli todennäköisempi toimihenkilöillä kuin työntekijöillä, yksityisen sektorin työntekijöillä kuin julkisen sektorin työntekijöillä, korkea-asteen kuin tätä alemman tutkinnon suorittaneilla ja hyvin ansaitsevilla pienituloisiin nähden. Sen sijaan iällä tai terveydentilalla ei ollut merkitsevää vaikutusta vakuutuksenottoon.

Tämän artikkelin tarkoituksena oli selvittää, aikaistavatko lisäeläkkeet eläkkeelle siirtymistä. Tämän palkansaajaväestön eläkeajatuksia koskeneen selvityksen perusteella ainakin osalla vakuutetuista näin näyttää olevan. Yli puolelle 45–64-vuotiaista vakuutetuista eläkevakuutuksen pääasiallisena tavoitteena oli eläkeiän alentaminen. Heillä oli vakavia aikeita lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää todennäköisemmin kuin henkilöillä, joilla ei ollut säästöjä eläkeikää varten, ja he arvioivat eläkeiäkseen ei-säästäneitä todennäköisemmin alle 64 vuotta. Nämä vakuutetut suhtautuvat myös hivenen kriittisemmin työeläkeuudistuksen pyrkimyksiin myöhentää eläkeikää korotetun karttuman tai joustavan eläkeiän keinoin. Muulla tavoin eläkeikää varten säästäneiden ajatukset olivat samansuuntaisia eläkeikänsä aikaistavien vakuutettujen kanssa.

Osalle vakuutus oli kuitenkin ensisijaisesti keino korottaa joko eläkeaikaisia tai verovähennyksen kautta nykyisiä tuloja, ja heille varhainen eläkkeellesiirtäminen ei ollut vertailuryhmää todennäköisempää. He suhtautuivat myös ei-säästäneitä myönteisemmin ajatukseen jatkaa työntekeä ainakin osittain vanhuuseläkkeellä ollessaan. Vastaukset viittasivat jopa siihen suuntaan, että eläkeuudistuksen porkkanat – kannustinkarttuma ja joustava 68 vuoden eläkeikä – purisivat heihin muuta palkansaajaväestöä paremmin.

Työnantajan järjestämän lisäeläketurvan piirissä olevia oli mahdollisuus tarkastella yhtä aikaa yksilöllisen eläkevakuutuksen hankkineiden kanssa ainoastaan Joustava eläkeikä –aineistossa. Yksityisalojen 58–63-vuotiaista palkansaa-

jista 19 prosentilla oli työnantajan järjestämä lisäeläke ja 15 prosentilla yksilöllinen eläkevakuutus. Korkeakoulutus ja suuret tulot olivat erityisen tunnusomaisia piirteitä työnantajan järjestämän lisäeläketurvan piirissä oleville. Työnantajan järjestämään lisäeläkevakuutukseen liittyi yleisimmin alennettu eläkeikä, korotettu eläkkeen määrä tai molemmat. Alennettu eläkeikä oli yli puolessa vakuutuksista alle 63 vuotta.

Työnantajan järjestämän lisäeläkevakuutuksen piirissä olevien yksityisalojen 58–63-vuotiaiden palkansaajien eläkeajatuksot olivat samansuuntaisia kuin vapaaehtoisen eläkevakuutuksen hankkineiden palkansaajien eläkeajatuksot. Vastauksot antoivat viitteitä siitä, että työnantajan lisäturvaan liittyvä alennettu eläkeikä johtaisi jopa useammin aikaisempaan eläkkeelle lähtöön kuin yksilölliseen vakuutusotumukseen valittu eläkeikä.

Mikäli aikoo eläkkeelle ennen 62 vuoden ikää ja miettii säästömuotoa eläke-aikaisten ansioiden tason korottamiseksi, yksilöllinen eläkevakuutus ei enää erotu edukseen muista sijoitusmuodoista. Yksilöllisen eläkevakuutuksen verovähennykseen oikeuttava eläkeikäraja nostettiin kesällä 62 vuoteen ja täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen oikeuttava alaikäraja laskee vuoden 2005 alusta 63 vuoteen. Eroa on enää vuosi täysimääräisen työeläkkeen ja verovähennyskelpoisen eläkevakuutuksen alaikärajojen välillä. Jos lähtee eläkkeelle 62-vuotiaana, alentaa pysyvästi omaa vanhuuseläkettään ja samalla menettää mahdollisuuden korotettuun karttumaan 63 vuoden iästä lähtien. Eläkeuudistuksen myötä sosiaalietuuosajoista kertyy nykyistä laajemmin eläkettä. Samalla korotettu karttuma mahdollistaa eläke-aikaisten tulojen tason korottamisen, mikäli jatkaa työskentelyä yli 63-vuotiaana. Nähtäväksi jää, vähentävätkö työeläkkeeseen tehdyt uudistukset tarvetta paikata työelämän aukkoja yksilöllisen eläkevakuutuksen turvin.

Kirjallisuus

Hietaniemi Marjukka (2001) 'Yksilöllinen eläkevakuutus lakisääteisen turvan rinnalla' teoksessa Muuttuva työ ja eläketurva (toim. Tuominen Eila). Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2001:1. Helsinki.

Järvenoja Markku, Saarinen Mauri (2001) Vapaaehtoinen eläkevakuutus. Helsinki.

Korhonen Markku (2003) Yksilöllinen eläkevakuuttaminen eläketurvan täydentäjänä. Väitöskirja, Kuopion yliopiston julkaisuja. Kuopio.

Körhämö Miia (2003) 2040-luvun eläkeläiset – Nuorten varautuminen tulevaisuuteen vapaaehtoisella eläkevakuutuksella. Pro gradu –tutkielma, Helsingin yliopisto.

Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia - Työolo- tutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.

Määttänen Niku, Stenborg Markku, Valkonen Tarmo (2004) Vapaaehtoinen eläkevakuutus ja kansantalous. ETLA keskusteluaiheita No. 892. Helsinki.

Tuominen Eila, Pelkonen Janne (2004) Joustava eläkeikä –tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 34. Helsinki.

Toimeentuloturva (2004) Lakisääteinen sosiaaliturva ja vapaaehtoiset vakuutukset (toim. Hilkamo Pauliina). Varma. Helsinki.

Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, Henkivakuutuksen uusmyyntitilasto 1–7/2004.

Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, tiedote 21.8.2003.

Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, tiedote 22.6.2004.

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. 45–64-vuotiaiden palkansaajien jakauma eläkesäästöjen ja taustatekijöiden mukaan. Työolot 2003 –aineisto.

	Vakuutetut, %	Säästäneet, %	Ei mitään, %	Kaikki, %	Lkm
Sukupuoli					
Nainen	57	47	57	56	993
Mies	43	53	43	44	791
Ikä					
45–54	70	57	66	65	1165
55–64	30	43	34	35	619
Koulutus					
Perusaste	14	26	28	25	446
Keskiaste	34	35	40	38	681
Korkea-aste	52	40	32	37	657
Ammattiasema					
Ylempi toimihenkilö	39	30	22	26	465
Alempi toimihenkilö	46	38	39	40	711
Työntekijä	15	32	39	34	607
Työnantaja- sektori					
Yksityinen	61	65	57	58	1041
Julkinen	39	35	43	41	740
Terveys					
Hyvä/ melko hyvä	87	81	79	80	1435
Kohtalainen/ huono	13	19	21	20	349
Tulot €/kk					
–1100	6	9	10	9	166
1101–2100	40	45	52	49	877
2101–3100	29	26	28	28	493
3101–	24	19	9	13	232

Liitetaulukko 2. Taustatekijöiden vaikutus siihen onko palkansaajalla vapaaehtoinen eläkevakuutus. (On eläkevakuutus=1, ei vakuutusta=0). Työolot 2003 –aineisto.

Selittävä muuttuja ¹	Estimaatti ²	Hajonta	Riskisuhde
Sukupuoli			
Mies	-0,119	0,103	0,89
Ikä			
35–44-vuotta	0,050	0,120	1,05
45–54-vuotta	0,116	0,121	1,12
55–64-vuotta	-0,618	0,152	0,94
Ammattiasema			
Ylempi toimihenkilö	0,564***	0,157	1,76
Alempi toimihenkilö	0,631***	0,132	1,88
Tulot €/kk			
1101–2100	0,103	0,188	1,11
2101–3100	0,381	0,200	1,46
3101–	0,827***	0,229	2,29
Terveys			
Hyvä/melko hyvä	0,268	0,147	1,31
Koulutus			
Perusaste	-0,498**	0,159	0,61
Keskiaste	-0,335**	0,113	0,72
Työnantajasektori			
Yksityinen	0,496***	0,101	1,64
Vakio	-2,561***	0,293	

1)Vertailuryhmät: Sukupuoli nainen, ikä 25–34-vuotta, ammattiasema työntekijä, tulot enintään 1100, terveys kohtalainen/huono, koulutus korkea-aste, työnantajasektori julkinen.

2) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*); 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.

Liitetaulukko 3. Eläkesäästöjen vaikutus kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisiin arvioon, kun taustatekijöitä ei ole vakioitu. Logit-malli: arvioi eläkekseen yli 63 vuotta=1, 63 vuotta ja alle=0. Työolot 2003 – aineisto.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,727***	0,164	0,48
Muu säästö vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,435*	0,174	0,65

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*); 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.

Liitetaulukko 4. Eläkesäästöjen vaikutus siihen, kannustaako korotettu karttuma työntöön jatkamiseen, kun taustatekijöitä ei ole vakioitu. Logit-malli: kannustinkarttuma kannustaa=1, ei kannusta=0. Työolot 2003 – aineisto.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,207	0,146	0,81
Muu säästö vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,508**	0,181	0,60

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*); 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.

Liitetaulukko 5. Eläkesäästöjen vaikutus siihen, suhtautuuko henkilö myönteisesti ansiotyön jatkamiseen 68-vuotiaaksi asti, kun taustatekijöitä ei ole vakioitu. Logit-malli: voi harkita jatkavansa 68 asti=1, ei voi harkita=0. Työolot 2003 –aineisto.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,109	0,176	0,90
Muu säästö vs. ei mitään eläkesäästöjä	-0,381	0,219	0,68

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*); 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.

Liitetaulukko 6. Eläkesäästöjen vaikutus siihen, suhtautuuko myönteisesti työnteon jatkamiseen vanhuuseläkkeellä, kun taustatekijöitä ei ole vakioitu. Logit-malli: voi harkita työnteon jatkamista vanhuuseläkkeellä=1, ei voi=0. Työolot 2003 –aineisto.

SELITTÄVÄ MUUTTUJA	ESTIMAATTI ¹	HAJONTA	RISKISUHDE
Eläkesäästöt			
Vakuutus vs. ei mitään eläkesäästöjä	0,446**	0,129	1,56
Muu säästö vs. ei mitään eläkesäästöjä	0,149	0,151	1,16

1) Estimaatti merkitsevä 0,05 (*); 0,01(**) ja 0,001(***) riskitasolla.